

ANA MARIA LAKOMY

A Desmistificação do Treinamento no Contexto da Psicologia Organizacional

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Paraná para obtenção do título de Mestre em Educação.

CURITIBA

1990

PROFESSORA ORIENTADORA:

ONILZA BORGES MARTINS

Livre Docente e Doutor em Educação pela Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul.

Mestre em Ciências Sociais pela Universidade de São Paulo.

Professora Adjunta do Departamento de Planejamento e Administração Escolar - UFPR.

Professora do Curso de Mestrado em Educação - UFPR.

APRESENTAÇÃO

O presente trabalho é fruto das inúmeras incertezas que tenho sentido como profissional atuante da área da Psicologia Organizacional.

Várias situações vividas impulsionaram a revisão não só do meu papel como profissional, mas também da função social da Psicologia. O encontro com uma concepção sócio-política de Educação e a percepção da ciência psicológica como um instrumento de articulação das relações sociais, me conduziram ao Mestrado em Educação da Universidade Federal do Paraná.

Na mesma época, iniciei um trabalho voluntário dirigido para a atuação profissional do psicólogo no Conselho Regional de Psicologia - Paraná, onde exerço, atualmente função de presidente da Comissão de Psicologia Organizacional.

Felizmente minhas incertezas se reduziram com estes estudos, com as reflexões e outros questionamentos gerados na Universidade e no ambiente de trabalho. Todo esse esforço tem permitido um melhor entendimento do passado, que tem fornecido subsídios para que eu possa criticar o presente e assim, vislumbrar a

v

possibilidade de uma atuação profissional dirigida para uma transformação social.

Apesar de ter percorrido apenas uma pequena parte do caminho, minhas reflexões ainda continuam permeadas pelas dúvidas. Por isso, entendo este estudo como um ponto de partida para outras reflexões derivadas das que aqui estão expostas e, principalmente, para análises mais acuradas no futuro.

Também devo esclarecer que apesar da ajuda de colegas na elaboração deste trabalho, ficaram alguns hiatos. Este, bem como o meu posicionamento e as conclusões a que cheguei, são de minha inteira responsabilidade.

Várias pessoas, direta ou indiretamente, auxiliaram na execução do estudo. Agradeço imensamente a todas.

Mas de forma especial agradeço a minha orientadora, Professora Onilza Borges Martins que ampliou o meu horizonte profissional bem como a minha capacidade de análise do meu trabalho.

De maneira carinhosa agradeço a toda
minha família Edward, Anna, Lucio Lucas, Rosi e Livia pela
amizade e compreensão que me têm proporcionado em nossa
convivência

Curitiba, junho de 1990

Ana Maria Lakomy

RESUMO

O presente estudo se propôs a analisar criticamente a atuação do psicólogo organizacional na área de treinamento de pessoal nas organizações - direcionada à questão da educação e trabalho no contexto da Educação Permanente.

Após o levantamento de um referencial teórico, foram detectados os determinantes históricos, sociais, econômicos e políticos mais relevantes da Psicologia Geral e da Psicologia Organizacional no Brasil.

Em seguida foi caracterizada a situação atual da Psicologia Organizacional e dos profissionais que atuam nessa área, em nível nacional.

A questão teórica entre o treinamento e a educação foi explicitada a luz da concepção do fenômeno educativo direcionado ao seu significado não-material.

Posteriormente, foi realizado um estudo de campo em seis empresas, onde foram entrevistados seis sujeitos que atuam no setor de treinamento, e cujos resultados possibilitou a constatação do seguinte fato: a

atuação dos psicólogos organizacionais na área de treinamento é meramente técnica, conservadora e alienada de qualquer tipo de transformação social.

A partir do quadro teórico desenvolvido e da interpretação das "falas" dos entrevistados, procurou-se demonstrar:

- A necessidade de uma formação teórica consistente e direcionada à práxis social do psicólogo, que possa propiciar o desenvolvimento de uma consciência crítica e social dos profissionais da área.

- A necessidade da Psicologia Geral e Organizacional e dos psicólogos intercambiarem de modo permanente, conhecimentos com as Ciências Sociais, utilizando o saber proveniente da Educação, Filosofia, Sociologia, Antropologia, Administração, etc.

- A existência de uma relação entre treinamento e educação, onde educação significa a promoção permanente do homem em sua totalidade; e treinamento se direcione para um processo de formação profissional do trabalhador inserido sempre no contexto da sociedade civil, de maneira crítica e atuante.

SUMMARY

The major objective of this study was to analyse the organizational psychologist's role played in the organizational training area - turned to the relation between education and work in the context of the Permanent Education..

After doing the theoretical frame of reference it was detected the historical, social, economical and political determinants of the General Psychology and the Organizational Psychology in Brazil.

Thus, it was characterized the actual situation of the Organizational Psychology and in the professionals that are working in this field, in this country.

One of the basic assumptions of the study, the relation between training and education was explained theoretically vis-à-vis the non-material concept of education.

Finally the practical research was done with 6 organizational psychologists that were working in training departments in 6 different private organizations. The analysis of the data made possible the following

statment: the organizational psychologist's performance in training programs are technical, conservative and also alienated from any kind of social transformation activities.

The analysis of the theoretical frame of reference and the research made possible the forward considerations:

- The need of a betterment of the Psychology courses in order to develop a critical and social consciousness in the organization psychologist's praxis.
- The gap between the General and Organizational Psychology and the others Social Sciences as Education, Philosophy, Sociology, Anthropology, Administration, etc.
- The existence of a relation between training and education, where education means the permanent and total promotion of the man, and training means the worker's process of professional qualification that is always related to the society in a critical and active way.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	iii
APRESENTAÇÃO.....	iv
RESUMO.....	vii
SUMMARY.....	ix
1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1. ORIGEM DO PROBLEMA.....	2
1.2. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA.....	10
1.3. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	15
1.4. OBJETIVOS.....	16
2. METODOLOGIA.....	17
3. DEFINIÇÃO DE TERMOS.....	19
4. QUADRO TEÓRICO.....	23
4.1. PERSPECTIVA HISTÓRICA E TEÓRICA DA PSICOLOGIA.....	23
4.2. PERSPECTIVA HISTÓRICA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO BRASIL.....	31
4.3. CONTEXTUALIZAÇÃO ATUAL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EM NOSSO PAÍS.....	40
5. UMA CONTRADIÇÃO PRESENTE NO ESPAÇO DAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS: O TREINAMENTO E A EDUCAÇÃO.....	48
6. O ESTUDO DE CAMPO: A PERCEPÇÃO DOS PSICÓLOGOS.....	55
7. CONCLUSÃO: DAS QUESTÕES PRESENTES NA FORMAÇÃO TRADICIONAL DOS PSICÓLOGOS AO HORIZONTE DE UM NOVO PERFIL DE PSICÓLOGO PARA A REALIDADE BRASILEIRA.....	73
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	78
9. REFERÊNCIAS.....	81
10. BIBLIOGRAFIA.....	83

1. INTRODUÇÃO

Com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento do ser humano, a Psicologia vem ampliando seu campo de atuação, saindo dos consultórios para adentrar na sociedade, nas fábricas, nas empresas, nas escolas, nos manicômios e até nas prisões. Substituindo o modelo médico, o psicólogo tem ido ao encontro do cliente e de sua situação-problema, perdendo o receio de enfrentar a problemática da realidade, com os seus paradoxos e contradições.

É um desafio que a Psicologia vem enfrentando: fazer ciência e profissão enquanto vive cada momento do cotidiano impregnado de contradições e alienações, tentando desmistificar os "determinismos", os "paradigmas prontos", os "conceitos universais", o "individualismo", os "parâmetros de normalidade pré-estabelecida" e a "neutralidade científica".

A profissionalização do psicólogo, apesar de ter somente 25 anos, vem sendo objeto de reflexão, discussão e de estudos frequentes por parte dos profissionais que a exercem. Estes estudos buscam não só compreender os determinantes históricos-sociais que moldaram o perfil da atuação do psicólogo brasileiro, hoje, como também questionar a sua prática, na perspectiva da construção de uma proposta de atuação condizente com o potencial de conhecimento gerados

pela Psicologia, inserida numa realidade sócio-política determinada.

Neste momento histórico, a sociedade exige que a Psicologia se articule às outras ciências, como a Pedagogia, a Sociologia, a Antropologia, a Administração, a Economia e a Ciência Política, a fim de desvelar criticamente os fenômenos sociais, sob uma visão ampla, recriando todos os meios possíveis à democratização o saber presente nas organizações.

Portanto, a Psicologia Organizacional deverá, no contexto das instituições, eliminar a combinação eclética da reflexiologia, do freudismo, do empirismo sociológico subjetivo, comprometendo-se com a investigação das leis de intercâmbio e cooperação dos grupos humanos, articulada à relação educação x trabalho.

1.1. ORIGEM DO PROBLEMA

Mesmo sendo uma das primeiras áreas em que a Psicologia passou a ser aplicada no Brasil, a Psicologia Organizacional é, atualmente, muito criticada academicamente, tanto a nível teórico quanto prático, por educadores, educandos e profissionais da área.

As críticas de caráter "teórico" se referem à formação predominantemente técnica dos psicólogos,

que não discute os modelos referênciais teóricos de organização e que, por isso, se orientam por uma relação "reducionista" da relação capital x trabalho. Os manuais de Psicologia Organizacional descrevem a organização como um sistema, equilibrado, que recebe as contribuições dos funcionários e dá satisfação em troca, onde o indivíduo coopera para o atingimento de seus objetivos pessoais (salário, status, realização pessoal, etc..), sendo a produtividade considerada como função direta do grau de satisfação e adaptação do indivíduo no grupo e na organização.

A ausência de uma visão crítica dos conhecimentos e técnicas da Psicologia Organizacional, aliada à uma formação teórica e metodológica fragmentada e insuficiente contribui para tornar os psicólogos, em sua maioria, reprodutores de objetivos técnicos, sem poder de intervenção nos processos decisórios organizacionais, alienando-os da sua função social².

Por sua vez, a prática do psicólogo organizacional gira em torno de críticas que caracterizam suas atividades como secundárias: quer na seleção, no treinamento ou na avaliação de desempenho, o objetivo principal é o de "colocar o homem certo no lugar certo"³, adequando-o à sua tarefa e a organização, de maneira a reduzir ao mínimo a probabilidade de erro e aumentar a sua produtividade. O presente estudo se apresenta portanto, como

fruto das inúmeras inquietudes que senti como profissional desta área, onde tenho percebido que a cada dia se torna mais difícil prover a formação desses profissionais numa visão histórico-social e crítica. Exercer uma ação cultural em sentido amplo e realizar, nas instituições, a função social como psicólogo, pressupõe um trabalho de revisão teórica profunda, tanto nas práticas de Psicologia Organizacional, como no contexto da educação e do trabalho.

O resumo e o (re) exame constante destas posturas permitiram o levantamento de alguns pontos de partida que nortearam esta investigação:

- A análise dos currículos dos cursos de Psicologia realizada pela Comissão de Ensino do Conselho Regional de Psicologia - 6^{ma} Região⁴, revelou que existe um número pequeno de disciplinas voltada direta ou indiretamente à preparação dos alunos, para o exercício profissional nas organizações empresariais.

- A área clínica, aparece na maioria das vezes bastante enfatizada nos referidos cursos, levando o aluno a elaboração de uma análise fortemente individualizada dos problemas com os quais defronta na empresa ou no seu cotidiano⁵.

- A definição do papel do psicólogo organizacional e do seu objetivo, faz com que suas atribuições continuem apresentando

um caráter predominantemente técnico, com ênfase no indivíduo e não na organização.

- A organização, frente a omissão teórica e crítica do psicólogo, impõe uma atuação puramente técnica que se reduz a execução de tarefas sem a devida participação dos mesmos nos processos decisórios da instituição.

- A pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia²³ reforçou os pontos citados acima, evidenciando com clareza que a área de menor atração aos psicólogos, é a organizacional. Vinte e quatro por cento dos profissionais optaram pela atuação nessa área. Flagrou-se aí uma grande contradição: ao mesmo tempo os maiores índices de insatisfação com o trabalho e com a profissão estiveram presentes neste contexto. Isto leva a crer que devido a mesma oferecer maior estabilidade de emprego e de rendimentos, continua sendo procurada. Uma das possíveis causas da falta de interesse nesse campo de atuação pode também estar relacionada à visão tecnicista e restrita da Psicologia Organizacional, reproduzida pelos próprios psicólogos que atuam na empresa.

Estas evidências fortalecem cada vez mais a importância e a emergência de reflexões sobre a natureza da Psicologia Organizacional, bem como necessidade de uma abordagem consciente e crítica:

A agudeza destas contradições, as observações e as experiências realizadas como profissional no contexto das empresas, e sobretudo, a própria formação acadêmica "neutra" e descontextualizada dos problemas existentes na realidade empresarial, comumente excluída do "discurso" dos professores, devido aos preconceitos teóricos que alguns parecem possuir, permitiram a formulação da seguinte hipótese de trabalho: No contexto da Psicologia Organizacional é fundamental considerar o indivíduo e a sociedade como entidades intrinsecamente relacionadas e, nem um nem outro podem ser tratados como conceitos abstratos puros, nem podem ser concebidos com um funcionamento independente. Assim deve ser efetuada uma reorientação profunda na concepção das relações sociais como processos e não como entidades estáticas. Os processos históricos em Psicologia Organizacional como em outras ciências, necessitam ser concebidos como processos dialéticos.

Nesta perspectiva, todos os processos do treinamento articulados à educação x trabalho deverão ser recriados sob a ideologia política de participação, possibilitando a formação da consciência social e crítica de todos os indivíduos que trabalham nas organizações.

É fundamental que a Psicologia compreenda que o trabalho social, assim como outras atividades do homem, constituem a própria vida humana que se constroi continuamente. Da qualidade desta construção é que vai

depende sempre as formas de comunicação, de cooperação e de participação dos homens no contexto social.

Negar a Psicologia enquanto uma questão política como propõe Yamamoto⁴, ou fortalecê-la como uma ciência "neutra", será necessariamente colocá-la a serviço da expropriação do homem explicitando o seu caráter ideológico. Contraditoriamente, buscar novos caminhos que direcionem o processo de transformação consciente, social e crítico na esfera política da empresa, auxiliando as sucessivas análises decorrentes dos conhecimentos e técnicas, possibilitará aos empregadores uma reflexão profunda e necessária sobre a história e a cooperação dos trabalhadores que atuam no referido contexto.

Para que isto aconteça é necessário que o psicólogo, como profissional, faça sua opção: ou ele adere à mudança do coletivo numa ação concreta de humanização de si ou atue na manutenção do "status quo". Quando se refere ao trabalho social - e do psicólogo também o é - Freire⁵ enfatiza que

"...a opção feita pelo trabalhador social irá determinar tanto o seu papel como seus métodos e suas técnicas de ação. É uma ingenuidade pensar num papel abstrato, num conjunto de técnicas neutras para uma ação que se dá entre homens, numa realidade que não é neutra. Isto só seria possível se fosse possível um absurdo: que o trabalhador social não fosse um homem submetido como os demais aos mesmos condicionamentos da estrutura social, que exige dele, como dos demais, uma posição frente às contradições constitutivas da estrutura... O papel do trabalhador social que opta pela mudança, num momento histórico como este, não é propriamente o de criar mitos

contrários, mas o de problematizar a realidade dos homens, proporcionar a desmistificação da realidade mitificada".

Evidencia-se aqui a necessidade imprescindível de analisar a posição do psicólogo que critica a Psicologia Organizacional como reprodutora da ideologia capitalista, mas que o faz "de fora" da empresa, se recusando, quase sempre, a trabalhar a área. Esse psicólogo além de não correr os riscos necessários para modificar o seu papel, também não "incomoda" a organização com "discursos ideológicos". Para avançar nesse conhecimento da Psicologia Organizacional em nosso país, é preciso explicitar a postura do psicólogo consciente, crítico e interessado que assume o seu trabalho na tentativa de ampliar cada vez mais os limites que lhe são impostos, tendo como objetivo central de sua atividade profissional: Uma nova práxis de Psicologia que contribua para a conscientização do trabalhador e consequentemente para o aumento do seu poder de negociação perante o empresário, com segurança e dignidade.

Estas reflexões implicam pois na desmistificação dos "psicologismos" e da Psicologia Organizacional enquanto permeadas pelas manifestações ideológicas do sistema no qual estão inseridas, utilizando sempre que possível todos os recursos, numa tentativa diferente: auxiliando empregados e empregadores a compreenderem melhor a organização, a fim de estimular a

participação contínua de todos para eliminar as idéias dominantes e vigentes na sociedade capitalista.

Este fio condutor leva primeiramente à reflexão do tipo de homem que nós desejamos ter na realidade social. Ele não pode ser o homem preconizado pela Psicologia como uma entidade abstrata e ahistórica, inserida numa sociedade igualitária e harmônica. Ele tem que ser um homem concreto, síntese das múltiplas determinações que se dão num contexto histórico determinado, e que tem no e através do trabalho a sua maior possibilidade de concretização. Compreender o comportamento humano é situar o homem no contexto de uma existência socialmente configurada e por isso mesmo, histórica: condição e realidade de vida, de trabalho de educação numa sociedade capitalista. Assim,

"fica patente a importância essencial da qual se reveste o estudo do trabalho humano, não somente para levar a uma melhor compreensão da apropriação sócio-histórica que o homem realiza, como também para a compreensão do próprio homem, em sua dimensão psicológica e sócio-histórica"⁸.

Nesta perspectiva, para melhor entender o comportamento humano é necessário acabar com os limites que tornam as áreas do conjunto das Ciências Humanas estanques e desarticuladas. A Psicologia deve buscar essa articulação abrindo o seu pensamento para além daquilo que é "psicológico": Sociologia, Pedagogia, Administração, Economia, História, Antropologia, Filosofia que podem e devem fundamentar o seu saber, e que colocam a possibilidade do

sujeito social transformar a realidade não como um indivíduo isolado, mas como o protagonista de sua história.

1.2. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

De modo geral, as "atividades de democratização" desenvolvidas na empresa se mostram como novas formas de educação que não se esgotam no desenvolvimento de habilidades técnicas que tornam o empregado capaz de desempenhar sua tarefa. Cada empresa desenvolve um projeto pedagógico, que tem por objetivo educação técnica, e raríssimas vezes a educação política dos empregados.

Tendo em vista a necessidade de um projeto de educação dos empregados na empresa, o presente estudo procurou analisar também a forma mais explícita e restrita onde esse processo educativo acontece: o treinamento de pessoal.

Ao considerar o treinamento como uma das alternativas de educação, o objetivo fundamental foi o de investigar o papel que o psicólogo organizacional desempenha na elaboração do mesmo, considerando o psicólogo então, como responsável pela transmissão de valores, atitudes e padrões de comportamento contidos nas diferentes formas de treinamento.

A atuação do psicólogo em treinamento é colocada da seguinte maneira por Codo⁹ : "Trata-se de ensinar ao trabalhador as especificidades de um trabalho determinado, aumentando seu rendimento na medida que o capacita para o trabalho."

Mas, se o treinamento é uma forma de educação, o que é pois a educação? Não existe uma só forma de educação, existem diversas formas que, no entanto, não seguem uma só concepção. A escola também não é o único lugar em que ela acontece, sendo que o ensino escolar não é sua única prática e o professor do sistema de ensino formal não é o único responsável por este ato docente.

A educação portanto, é entendida como uma prática social e política de determinada sociedade, num determinado momento histórico. Através da transmissão de saberes, valores, crenças e modelos de comportamento, ela forma sujeitos sociais necessários à vida e à construção de uma sociedade. "A educação é, assim, o resultado da consciência viva duma norma que rege uma comunidade humana, quer se trate da família, duma classe ou duma profissão, quer se trate de um agregado mais vasto, como um grupo étnico ou um estado."¹⁰

A educação também pode atuar no sentido dos valores culturais, assim como para desenvolver as forças produtivas frente ao avanço tecnológico onde existe uma

constante reciclagem e adaptação do homem moderno. Assim, parece imprescindível uma nova forma de educação que acompanhe e auxilie o homem durante toda sua vida: é a Educação Permanente.

A Educação Permanente é definida segundo Furter¹¹ como

"Uma concepção dialética da educação, como um duplo processo de aprofundamento, tanto da experiência pessoal quanto da vida social, que se traduz pela participação efetiva, ativa e responsável de cada sujeito envolvido, qualquer que seja a etapa de existência em que esteja vivendo [...]. O primeiro imperativo que deve preencher a Educação Permanente é a necessidade que todos nós temos de sempre aperfeiçoar a nossa formação profissional. Num mundo como o nosso, em que progredem ciência e suas aplicações tecnológicas cada dia mais, não se pode admitir que o homem se satisfaça durante toda a vida com o que aprendeu durante uns poucos anos [...]. Deve informar-se, documentar-se, aperfeiçoar sua destreza de maneira a se tornar mestre de sua práxis. O domínio de uma profissão não exclui o seu aperfeiçoamento. Ao contrário, será mestre quem continuar aprendendo."

A concepção de educação que permeia a maior parte dos programas de treinamento é uma pseudo-concepção de Educação Permanente pois nega os indivíduos como sujeitos, e os afirma como objetos numa prática educativa que visa o "desenvolvimento" restrito das capacidades técnicas e a "modificação de comportamento" que vão de encontro aos projetos e interesses das empresas. Negligencia-se, então a relação dialética entre indivíduo e sociedade - base da Educação Permanente - bem como opera-se a redução mundo pela ênfase à organização.

Esta visão restritiva da educação aparece nos treinamentos quando estes são feitos, segundo Foguel e Souza^{1,2}, com base em duas abordagens:

"expondo aos participantes apenas cognitivamente os conceitos relativos a comportamento humano, ou treinando os participantes em habilidades comportamentais específicas, tais como liderança de reunião, em dar e receber feedback e em técnicas de comunicação eficaz, entre outras".

A problemática acima levantada, gerou inúmeras indagações diretamente articuladas aos condicionantes da Psicologia Organizacional: treinamento e educação. Cabe pois, destacar neste contexto:

1. Qual a intenção "manifesta" e "não manifesta" do treinamento?
2. Qual a profundidade do treinamento?
3. No que essa aprendizagem pode ser útil ao indivíduo fora do trabalho?
4. O treinamento pode chegar a desenvolver a consciência social dos indivíduos?
5. Será o treinamento uma "forma de alienação", isto é, uma técnica de cooptação "pacífica" do indivíduo que, por meio de chavões como "propiciar situações mais humanas de trabalho",

"oferecer segurança", mascara seu objetivo principal: adaptação do indivíduo à organização?

6. Que concepção os psicólogos organizacionais tem sobre o treinamento?

7. Qual a sua percepção de treinamento enquanto um processo educativo?

8. Qual a concepção de educação presente no quadro de referencias dos entrevistados?

9. Como contextualizar o treinamento em uma Educação Permanente que não se preocupe em direcionar o indivíduo em sua função específica, mas também conscientizar toda a coletividade da organização do funcionamento da estrutura de produção?

10. Sintetizando, como lidar a contradição Psicologia Organizacional formação da consciência crítica e social do psicólogo ao nível de sua práxis?

As dúvidas provenientes destes e de outros questionamentos exigiram a elaboração de um quadro teórico que permita captar a dialética indivíduo x sociedade, membros indissociáveis da totalidade histórica que os produziu.

Optei também, por situar esta análise em relação as categorias gerais, tais como: Psicologia Organizacional, treinamento de pessoal, Educação, Educação Permanente, consciência social e crítica, competência política e formação do psicólogo.

1.3. DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Como já ficou explícito, não pretendi abordar nesta investigação todas as atividades desenvolvidas pelo psicólogo nas organizações empresariais; somente os psicólogos com atividades na área de Treinamento de Pessoal foram considerados os sujeitos do estudo de campo.

Também foram abordados aqueles aspectos considerados fundamentais na sua dimensão histórico-crítica, para que se pudesse esclarecer o tipo de percepção que os psicólogos organizacionais fazem de si mesmos, e responder, assim, às indagações que constituíram, neste estudo, a fonte de interesse e preocupações.

A consciência da reprodução ideológica inerente aos papéis desempenhados também pelos psicólogos das empresas, permitiu analisar criticamente as concepções de educação x trabalho contidas no bojo dos programas de treinamento, articuladas à idéia de treinamento como forma de educação e compreensão da função social do psicólogo.

1.4. OBJETIVOS

Considerando imprescindível a contribuição de uma concepção política de Educação Permanente para os programas de treinamento de pessoal nas empresas, o presente estudo se propôs a investigar e discutir o papel do psicólogo organizacional que atua na área de treinamento, tendo em vista:

- 1º. Construir a perspectiva histórica e teórica da Psicologia e da Psicologia Organizacional;
- 2º. Caracterizar a situação atual da Psicologia Organizacional na realidade brasileira;
- 3º. Questionar o treinamento de pessoal enquanto prática de Educação Permanente;
- 4º. Discutir criticamente a função de psicólogo organizacional nas empresas;
- 5º. Sugerir, com base nas reflexões realizadas no estudo de campo, alternativas que possam dimensionar o curso de formação dos profissionais, bem como sua atuação no treinamento, sob os pontos de vista social e político.

2. METODOLOGIA

A Psicologia Organizacional, constitui um poderoso desafio que demanda um exercício profundo de crítica no sentido de desmistificá-la para tentar transformá-la numa Psicologia crítica, inserida socialmente na dimensão de uma consciência possível de nossa sociedade.

Assim, a análise da Psicologia Organizacional foi realizada em dois níveis distintos mas indissociáveis:

- a) O levantamento bibliográfico e o documental disponível em nosso meio relativo a esta área, especialmente de dissertações de mestrado e doutorado, bem como pesquisas recentes, ocorridas no momento em que a Psicologia Organizacional começou a alcançar destaque melhor no mercado de trabalho;
- b) O do discurso produzido pelos psicólogos organizacionais, ao participarem de entrevistas abertas. A amostra envolveu um grupo de seis sujeitos que exercem a função de psicólogos e que atuam em seis empresas privadas na cidade de Curitiba.

O problema já contextualizado anteriormente nessa investigação - a compreensão do papel que o psicólogo organizacional desempenha - determinou o encaminhamento metodológico geral: buscar no processo do

trabalho do Psicólogo no seu cotidiano, alternativas para uma Psicologia contestadora, crítica e baseada na concepção de homem contida na Educação Permanente.

3. DEFINIÇÃO DE TERMOS

Levando em conta que em cada investigação um mesmo termo possui conotações diversas, considere fundamental definir:

- ORGANIZAÇÃO: As organizações são processos sociais complexos e dinâmicos, constituídos por múltiplos elementos de diferentes naturezas, relacionados entre si e capazes de gerar mudanças em sua estrutura interna e no ambiente circundante. As organizações podem ser formais ou informais, por isso, o tipo de organização abordado neste estudo é a empresa privada, possuidora de um determinado modelo organizacional de trabalho humano, onde as relações sociais são estabelecidas segundo as regras da sociedade capitalista, na qual está inserida.

- PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: É um campo teórico-prático da Psicologia que estuda as relações de trabalho do homem nas organizações sociais, analisando e intervendo nos processos interpessoais e intergrupais. A Psicologia Organizacional trabalha com os processos e as confluências de fatores individuais e contextuais, sistemas de valores, normas e objetivos; em síntese, desenvolve programas de intervenções necessárias à realidade organizacional em estreita ligação com a teoria x prática.

-PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL: Profissional que atua na área de Recursos Humanos, formado em Psicologia. Pode trabalhar individualmente ou em equipes multiprofissionais onde quer que se dêem as relações de trabalho em uma organização. O psicólogo organizacional decide, planeja e opera intervenções nos processos organizacionais com intencionalidade, já que a dialética não postula a precedência ontológica nem do indivíduo, nem das sociedades, mas regula a mediação entre ambos.

- EDUCAÇÃO: Entende-se por educação um conjunto de fatos sociais e políticos resultante da relação indivíduo-sociedade, situados em um determinado momento histórico.

- EDUCAÇÃO PERMANENTE: No presente estudo, Educação Permanente é entendida como uma ação eminentemente política, comprometida com a construção de um projeto pedagógico-participativo do indivíduo e da sociedade. Segundo Ecthore Gelpi¹³ cada civilização possui um fio condutor de Educação Permanente presente em todo os momentos de mudanças em uma sociedade. A Educação Permanente é para o autor,

"...a hipótese do futuro, ainda que as resistências a este conceito sejam bastante fortes. Esta hipótese significa a permanente reformulação das relações sociais e, por conseguinte de estruturas educativas cuja vocação é muitas vezes a reprodução. A multiplicação dos determinantes e das gestões de sistemas educativos (descentralização do poder administrativo, participação em aumento dos usuários, iniciativa educativa nos espaços mais variados, etc.) tem contribuído também para a evolução do conceito de Educação Permanente, estimulando a imaginação e a criatividade institucional.

A contradição mais importante, no entanto, é aquela entre uma Educação Permanente, reflexo da relação de forças institucionais, e uma Educação Permanente resultado das lutas educacionais e culturais levadas a cabo por forças sociais, culturais e científicas. Porém, mais além desta dialética, a educação de amanhã refletirá o desenvolvimento rápido das estruturas educativas formais que permitirão o acesso de formas de ensino em alguns casos à maioria da população; as possibilidades profissionais, estimuladas por inovações tecnológicas e pelas transformações das estruturas produtivas; ao prolongamento do trabalho e da vida e ao acréscimo de tempo para um trabalho elegido ou imposto...".

- CONSCIÊNCIA SOCIAL: É a categoria de relações que expressa de maneira mais ou menos adequada a representação que o indivíduo faz da sociedade em si mesmo.

- CONSCIÊNCIA CRÍTICA: É a consciência que gera no indivíduo uma atitude crítica de reflexão "que compromete os homens como seres, conscientes de suas limitações, movimento que é histórico e que tem o seu ponto de partida, no seu sujeito, o seu objeto."¹³

- SOCIEDADE: Segundo Martins¹³, a sociedade é uma abstração, pois como objeto real ela não existe; o que realmente existe são indivíduos singulares e concretos. Entretanto, os indivíduos não pensam e não vivem isolados,

"Seus pensamentos mais íntimos e suas reações inconscientes sempre têm como referência o conjunto dos demais indivíduos, e o significado deste pensamento e destas reações só é inteligível em relação a este conjunto, ou seja, a este sistema de relação que se estabelece entre os indivíduos é que chamamos de sociedade".

- COMPETÊNCIA TÉCNICA: Por competência técnica entende-se os conhecimentos e as habilidades de um profissional, necessários para a consecução de atividades específicas, requeridas por uma função específica em uma organização.

- COMPETÊNCIA POLÍTICA: Neste estudo, competência política é o comprometimento responsável do profissional em promover modificações organizacionais que envolvem, geralmente, o nível superior de decisão. A competência política pressupõe a capacitação profissional do sujeito, bem como a sua visão crítica da realidade social, dos seus conhecimentos e das técnicas interligadas em seu trabalho. Tanto a competência técnica como a política capacitam o profissional a interferir nos processos organizacionais tendo como referencial a realidade histórico-social na qual está inserido.

- AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO DO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: Define-se como aquele profissional que se empenha, através de suas atividades, em considerar a realidade histórico-social, em analisar e criticar os objetivos do sistema de atividades do qual participa, em ter em conta o todo da organização na definição de suas tarefas e, finalmente, se empenha em trabalhar seus problemas em grupos interdisciplinares.

- TRABALHADOR: Neste estudo se entende trabalhador todo indivíduo que atua em uma organização, em todos os seus níveis hierárquicos.

4. QUADRO TEÓRICO

4.1. PERSPECTIVA HISTÓRICA E TEÓRICA DA PSICOLOGIA

A Psicologia vem avançando aos poucos, demonstrando que as diferentes escolas de pensamento e áreas de atuação mantêm entre si, uma relação recíproca de determinação e de evolução histórica.

A Psicologia Organizacional também encontra o seu ponto de determinação na história das necessidades sociais da Psicologia, impondo-se como um campo teórico e prático de investigação.

Históricamente a Psicologia foi, ao mesmo tempo, um instrumento e um efeito das necessidades de uma sociedade industrial em pleno desenvolvimento, necessitada de métodos e técnicas de reorganização do trabalho (BLEGER, 1984). Embora os temas de interesse da Psicologia tenham sido discutidos desde o início da humanidade, foi sob esse espírito econômico, social e científico do final do século XVIII que a Psicologia nasceu como uma ciência autônoma, a partir dos trabalhos de E.Weber, G.Fechner e W.Wundt.

Wundt, fundador da primeira escola psicológica, o Estruturismo, influenciado pela Fisiologia considerava objeto de estudo da Psicologia a análise dos estados e processos da consciência susceptíveis de controle

experimental. Conduzido aos E.U.A. por B. Titchener, o Estruturalismo se desfez.

Em oposição ao Estruturalismo surgiu a escola Funcionalista, fundada por W. James. Era de seu interesse a análise dos processos de ajustamento do homem ao seu ambiente. Os funcionalistas iniciaram, segundo Schultz (1975), a "Psicologia" Aplicada ao Trabalho com a realização de estudos sobre os efeitos das condições ambientais sobre a eficiência do trabalhador e, estudos sobre as causas e a educação dos acidentes industriais em 1920.

Por sua vez, estas duas escolas receberam críticas contundentes de outro movimento que surgia, o Behaviorismo, fundado por J. Watson. Para esse cientista, o objeto de estudo da Psicologia deveria ser o comportamento observável do indivíduo e a influência determinante do ambiente nas pessoas.

Do Behaviorismo clássico de Watson, Tollman, Gunthrie, Clark e Hull, a escola evoluiu para uma Teoria do Comportamento desenvolvida por B. Skinner, e de grande influência em todas as áreas da Psicologia. Influenciaram e continuam influenciando a ciência, principalmente a Psicologia Organizacional, através das modernas teorias de administração (Simon e March, Blake e Mouton, Chester Barnard, etc...) que utilizam seus estudos sobre aprendizagem, motivação, adaptação e liderança.

Enquanto as escolas cresciam nos Estados Unidos, surgia na Alemanha na década de 1920, a Gestalt ou Teoria da Forma. Orientada pela fenomenologia, a Gestalt se preocupava com o estudo da percepção visual dos movimentos, por meio da interação sujeito/objeto.

Um dos maiores estudiosos da Gestalt, Kurt Lewin, contribuiu com sua Teoria de Campo, significativamente para o desenvolvimento da Psicologia Organizacional e Social com trabalhos que versavam sobre a pesquisa/ação e sobre a dinâmica de funcionamento dos grupos sociais. Para o autor, o objeto da Psicologia deveria ser o estudo dos fatores ambientais psicológicos (sociais, econômicos, físicos e políticos) para compreender o campo psicológico do indivíduo; também afirmava que uma modificação no meio possibilitava o desenvolvimento potencial do homem.

Ao contrário das outras escolas, a Psicanálise, de S.Freud, não teve sua origem no seio da Psicologia. Com uma teoria inovadora sobre a dinâmica da personalidade, Freud reforçava a importância do inconsciente, já que este influenciava diretamente o comportamento humano. Outro importante pressuposto freudiano dizia respeito aos impulsos inconscientes e a defesa dos indivíduos contra os mesmos.

Mais recentemente, surgiu a escola Humanística que, em oposição as escolas anteriores,

ênfatizava a necessidade de estudar o homem (ao invés dos animais) psicologicamente saudável e fora de experimentos laboratoriais que, segundo eles, focalizavam dimensões isoladas do comportamento. Segundo os humanistas, o conceito de Psicologia da Gestalt de que "o todo é maior que a soma das partes" se aplicava particularmente ao homem, já que este é um ser complexo e singular. Os representantes famosos desta escola foram C.Rogers, Rollo May e A.Maslow que contribuíram para o desenvolvimento da Psicologia Organizacional com suas investigações sobre as necessidades humanas e a motivação.

Apesar da Psicologia contemporânea guardar poucas semelhanças com suas primeiras escolas, tornou-se indiscutível o fato de que todas elas participaram do avanço da Psicologia. Do seu caráter eminentemente biológico e mecanicista, a Psicologia evoluiu para teorias mais modernas.

A Psicologia Organizacional, por sua vez, também procurou acompanhar esses avanços tornando-se uma disciplina intimamente relacionada à Sociologia, à Administração, à Economia, à Política e raramente à Antropologia.

A história demonstrou, na visão de Schein¹⁴, que à medida que as teorias psicológicas e os métodos empíricos se desenvolveram e permitiram uma análise dos problemas dos indivíduos nas organizações, é que o

interesse pela Psicologia Industrial cresceu. Segundo o autor as primeiras questões estudadas neste campo tratavam da avaliação e seleção de funcionários individuais. Assim, no início, o êxito do trabalho dos psicólogos industriais estava relacionado somente com a testagem de candidatos e sua adaptação ao cargo.

"Como um enfoque mais científico e sistemático de seleção, os psicólogos se colocaram em contato com os problemas organizacionais, num esforço de instituir racionalidade no processo de planejamento do trabalho como tal. Junto aos engenheiros, os psicólogos passaram a trabalhar as características básicas do trabalhador, com o objetivo de proporcionar a cada funcionário, uma tarefa que melhor se ajustasse."¹⁴

Para tanto, foram feitas pesquisas de "tempo e movimento" para verificar de que modo os funcionários competentes realmente executavam determinada tarefa. Também se efetuaram "análises de tarefas" para padronizar o trabalho e possibilitar as chefias melhor seleção e treinamento dos funcionários.¹⁵

Neste universo taylorista, a fragmentação do trabalho deu relevância a concepção do homem como um feixe de atributos estanques e previsíveis; e a Psicologia Industrial clássica, por sua vez, como produto de uma concepção mecanicista, tinha como premissa básica, somente a determinação acusada da adaptabilidade do trabalhador.¹⁶

A Psicologia Industrial ainda não possuía capacidade para lidar com os fenômenos dinâmicos do trabalho

por não reconhecer, no trabalhador, a capacidade de auto-determinação, desde que lhe fosse dada as condições necessárias.¹⁴

O empenho da Psicologia no estudo da aprendizagem humana e animal possibilitou, mais adiante, a aplicação de hipóteses sobre aprendizagem nas organizações; as pesquisas sobre os esquemas de recompensas e punições passaram a ser utilizadas pela Administração e pela Psicologia Industrial.

Mas, é com o surgimento de um novo movimento - a Escola das Relações Humanas com Elton Mayo - que a Psicologia Industrial passou a considerar os fatores de análise que até então não tinham sido contemplados: os fatores psico-sociais do trabalho.

"Enquanto a Escola Clássica pregava a harmonia pelo autoritarismo, Elton Mayo procurou pelo uso da Psicologia, converter a resistência em problema de inadaptação pela manipulação dos conflitos, por pessoal especializado em Psicologia Social".

No curso da Psicologia Social, a Psicologia Industrial construiu escalas de socialização no trabalho, de liderança, de atitudes e de decisão grupal. Teóricos como StodGill (1948), Fleishmann (1948) e Feidler (1974) realizaram estudos sobre liderança, subsidiando a administração; da mesma forma, foram incorporados os estudos

de atividades de Rosemberg (1956), Kelley (1973) e Fischbein e Ajzen (1975).

Incentivados pelos conhecimentos da Psicologia Social os psicólogos começaram a compreender que a qualidade e a quantidade do trabalho de um funcionário estavam relacionadas com a imagem que esse tinha da organização como um todo, e não simplesmente com as características imediatas do trabalho ou com os incentivos.

Nas palavras de Schein¹⁴

"...quanto mais as pesquisas dos psicólogos se aprofundavam no comportamento dos indivíduos dentro das organizações, mais evidências eles encontravam de que a organização era um sistema social complexo que deveria ser trabalhado como tal. Foi essa descoberta que criou a Psicologia Organizacional como disciplina independente. Como campo de estudo, está vinculada ao fato de que as organizações são sistemas sociais complexos e, que todas as questões referentes ao comportamento humano individual nas mesmas, têm de ser localizadas na perspectiva de um sistema social total."

Assim, na Psicologia Industrial orientada para o indivíduo em uma situação específica, a Psicologia evoluiu para uma Psicologia Organizacional orientada para o estudo do indivíduo no grupo organizacional.

Para Tamayo¹⁵ apesar de serem setores autônomos dentro da Psicologia, a Organizacional recorre à Psicologia Social, tanto a nível teórico como prático. Muitos dos grandes temas da Psicologia Social, como a atribuição de causalidade, atitudes, percepção social, coesão grupal,

lideranças, pressão social, motivação social, etc, têm sido utilizadas pela Psicologia Organizacional de maneira complementar.

E o fato de que os membros de uma organização são, de alguma maneira, representantes de outros sistemas sociais no interior das organizações, obrigou a Psicologia Organizacional a se voltar não só para as organizações, mas também para as instituições em geral.

No entendimento de Bleger¹⁷, a Psicologia Organizacioanl é um capítulo recente no desenvolvimento da Psicologia e que impõe um desafio: "realizar a passagem dos enfoques individuais aos sociais no duplo sentido da reforma dos modelos conceituais e ampliação do âmbito do trabalho. A Psicologia requer e implica ambas as coisas.". Quando fala dos modelos da Psicologia individual, o autor se refere ao fato de que os mesmos caracterizam-se por partir dos indivíduos isolados para explicar agrupamentos humanos e aplicam, a estes últimos, as categorias observáveis e conceituais que correspondem ou se utilizam do indivíduo isolado e, desta maneira, explicam-se os grupos, as instituições e a comunidade, pelas características do indivíduo. Quando se refere aos modelos da Psicologia Social, tem em conta o fato de utilizar categorias adequadas ao caráter dos fenômenos dos agrupamentos humanos (comunicação, interação, identificação, etc...) que, em grande parte, têm que ser ainda descobertos e criados.

4.2. PERSPECTIVA HISTÓRICA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO BRASIL

As inúmeras reflexões sobre a Psicologia contemporânea buscam compreender os determinantes histórico-sociais que marcaram o seu desenvolvimento no Brasil, assim como também questionar a formação e a prática do psicólogo, na perspectiva da construção de um modelo de atuação que atenda, de maneira mais ampla, a função social da Psicologia e a realidade sócio-econômica brasileira.

Como analisa Bastos¹⁶, o exercício da Psicologia no Brasil antecede sua regulamentação enquanto profissão, tendo seu início já na época colonial. Segundo o autor, o desenvolvimento dessa ciência foi marcado por três vertentes principais.

A primeira vertente, a médica, esteve intimamente ligada à criação, em 1833, das Faculdades de Medicina do Rio de Janeiro e da Bahia, onde se iniciou a formação de um "saber psicológico brasileiro" em moldes acadêmicos.

No Rio de Janeiro a produção científica esteve voltada para a Neuropsiquiatria e a Neurologia. De um modo geral, não se notou nessa produção científica, maiores ligações com os problemas da sociedade brasileira

O Rio de Janeiro foi nesse período, a matriz dos grandes empreendimentos científicos nacionais. O desenvolvimento da vida acadêmica, as visitas dos grandes mestres da Psicologia européia e os estágios de pesquisadores brasileiros em centros avançados da Europa, pareceu levar os autores, a cuidarem mais da qualidade e originalidade acadêmica de seu saber do que sua eventual utilidade social. Em cada hospital foram criados laboratórios de pesquisa psicológica, que atestavam a preocupação científica de seus criadores, isto é, dos "médicos-psicólogos", como se refere Bastos (1988).

Entre esses médicos, cabe destacar os nomes de Teixeira Brandão, Henrique Roxo, Maurício de Medeiros e outros.

Na Bahia, os "médicos-psicólogos" mais importantes foram Raimundo Nina Rodrigues, Julião Moreira, Afrânio Peixoto, Artur Ramos e outros. Ao contrário do Rio de Janeiro, a produção na Faculdade da Bahia esteve voltada para a pesquisa da aplicação social da Psicologia, através das matérias Criminologia, Psiquiatria Forense e Higiene Mental.

Embora a escola baiana se interessasse mais por temas de conotação social, tanto essa como a do Rio de Janeiro, não demonstraram a existência de qualquer nexo claro entre o desenvolvimento da Psicologia nesse período, e os movimentos sócio-econômicos do país. Procurar esses nexos,

segundo Pessotti²³, implicava em "politizar" um conjunto de obras cuja preocupação maior era acadêmica e científica, e não política ou social.

A Faculdade de Medicina de São Paulo em 1928, através do médico Franco da Rocha, foi responsável pela difusão das idéias sobre psicanálise. Também em São Paulo, foram realizados numerosos estudos de Psicologia Aplicada no Instituto de Hygiene. Ali nasceu o Serviço de Inspeção Médico-Escolar que acabou por abrigar uma escola para deficientes mentais. Foi criado ainda nesse serviço, a primeira Clínica de Orientação Infantil, obra de Durval Marcondes.

Em Recife, Ulisses Pernambuco criou, em 1925, o Instituto de Seleção e Orientação Profissional de Pernambuco, mais tarde chamado Instituto de Psicologia, que por mais de dez anos produziu pesquisas em Psicologia Aplicada.

Esse período também foi marcado pela atuação dos pesquisadores que compuzeram a segunda vertente da Psicologia brasileira, os educadores.

A instituição pedagógica pioneira na Psicologia do país foi o Pedagogium, onde se organizou o primeiro laboratório de Psicologia Pedagógica (1906).

No Pedagogium se desenvolveu uma Psicologia descomprometida com a prática médica; o seu compromisso era com a educação e com alguns problemas específicos da Psicologia, como por exemplo a aplicação de testes psicológicos.

Um nome importante na área foi o de Manuel Lourenço filho, professor de Psicologia da Escola Normal em São Paulo. Além de reorganizar o ensino no Estado, foi responsável pelo primeiro grande ensaio de homogeneização de classes escolares através da utilização dos testes psicológicos; ocuparam ainda com os resultados obtidos com os testes de atenção e maturidade para a leitura, isto é, com o teste ABC.

Neste período continuaram a ser discutidas amplamente as idéias de W. James, Claparede, Dewey, Pavlov, Watson, Whertheimer e Thorndike, que se refletiram nos trabalhos de pesquisa em Psicologia e sua aplicação na educação brasileira.

Também houveram outras influências importantes no contexto pedagógico da Psicologia em nosso país, como o da Escola Normal do Ceará, a Escola Normal de Belo Horizonte e a Escola Normal do Rio de Janeiro transformada por Anísio Teixeira em Instituto de Educação.

"Este período institucional da Psicologia brasileira se estendeu por um século: da instalação das Faculdades de

Medicina até a criação da USP em 1934 e de outras Universidades posteriormente. Durante esses cem anos se incluem a consolidação da independência, os movimentos abolicionistas, o processo de industrialização no Brasil, a imigração européia, a proclamação da República, os movimentos separatistas, a revolução paulista em 1932 cujos acontecimentos parecem ter exercido apenas uma influência pouco significativa sobre a orientação do saber psicológico no país, afora a afirmação tácita da liberdade individual de pesquisa e a preocupação com o ensino público e com a formação de pensadores e pesquisadores no campo da aplicação médica ou pedagógica da Psicologia."⁵

Somente a partir de 1934 é que a Psicologia se tornou disciplina obrigatória nos cursos de Filosofia, Ciências Sociais e Pedagogia e nos cursos de Licenciatura, deixando de ser uma disciplina opcional da Psiquiatria e Neurologia.

Este período foi marcado politicamente pelas influências liberais tecnicista além de outros fatos importantes como a vinda de professores estrangeiros por longos períodos de estudo, a formação de bibliotecas direcionadas à Psicologia Experimental e criação de uma carreira em Psicologia nos cursos de Filosofia, Ciências Sociais e Pedagogia, a grande e maior influência da Psicologia norte-americana e um pouco da francesa, a criação de Sociedades de Psicologia e, o surgimento da Psicologia Industrial ou do Trabalho.

A terceira vertente da Psicologia no país, a Psicotécnica (como era chamada na época), teve início em 1924 quando o engenheiro Roberto Mange passou a aplicar

técnicas de seleção de pessoal, inspiradas nas que eram utilizadas na Suíça. Fê-lo na Escola de Mecânica, anexa ao Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo.

Entre as organizações que imediatamente aproveitaram a inovação destacou-se a Estrada de Ferro Sorocabana, do mesmo estado. Os processos utilizados provaram ser de tal eficácia, que essa empresa resolveu estabelecer, em 1930, um Serviço de Ensino e Seleção Profissional dirigido por Roberto Mange, que passou rapidamente, a ser requisitado em outras atividades industriais.

Mas, o amplo desenvolvimento dessa área se deu, segundo Gil¹⁹, com a criação em São Paulo do IDORT - Instituto de Organização Racional do Trabalho em 1930, órgão responsável pela difusão de idéias de racionalização do trabalho baseado nos estudos de F. Taylor e H. Fayol. O Instituto também tinha como objetivos, a divulgação de técnicas psicológicas aplicadas ao trabalho industrial, e a formação de profissionais (na sua maioria engenheiros) para atuarem no campo da Administração com intervenções da área de Psicologia.

Para o autor a formação desses profissionais pelo IDORT implicou, decisivamente, na vinculação de todo o trabalho desenvolvido em Psicologia à ideologia capitalista dominante da época. O Instituto procurava difundir na sociedade, uma ideologia de trabalho

favorável ao desenvolvimento urbano-industrial, calcado nas idéias nacionais-desenvolvimentistas da década de 30. Neste período inicia-se a influência da concepção tecnicista.

Com o Estado Novo, em 1937, o DASP - Departamento Administrativo do Serviço Público passou a exercer grande influência na área da Psicotécnica, com a elaboração de diretrizes de racionalização da seleção de pessoal para vários Estados.

O desenvolvimento político-social e econômico propiciou, em 1934, a criação da Fundação Getúlio Vargas, que logo se tornou um dos mais importantes órgãos de desenvolvimento profissional da Psicologia Aplicada à Administração no país.

A orientação profissional e educacional ganhou mais impulso com a fundação do SENAC - Serviço de Aprendizagem Comercial, em 1948, que também estendeu suas atividades de seleção e orientação para todo o país.

Destacou-se ainda nesse âmbito, a criação do ISOP - Instituto de Seleção e Orientação Profissional, em 1947, responsável por importantes investigações na área da Psicologia Aplicada ao Trabalho, comandados por Emílio Mira y Lopez.

Em outros estados foram aparecendo organizações congêneres, inclusive em Minas Gerais, sob a orientação de Symacha Schwartzstein. Neste mesmo estado, Pierre Weil assumiu a chefia do Departamento de Orientação e Treinamento do BMGE - Banco de Minas Gerais, desenvolvendo muitos trabalhos na área.

Além dos já citados, outros nomes contribuíram para o desenvolvimento da Psicologia Industrial: Maurício Medeiros, Jacir Maia, Helena Antipoff, Sílvio Rebello, Anísio Teixeira, Sílvia Alembert e outros.²⁰

O avanço industrial, as migrações para as grandes cidades e as mudanças políticas do pós-guerra na década de 40, propiciaram o reconhecimento da Psicologia como um importante instrumento para a solução dos problemas humanos.²¹

A sua introdução como disciplina nos cursos superiores no início da década de 30, o surgimento dos primeiros cursos de especialização em Psicologia e, sobre tudo a pressão dos psicólogos das áreas educacionais e de seleção de pessoal, culminaram com a regulamentação de uma profissão que já era atuante na sociedade.

A luta destes profissionais pela regulamentação da profissão se acentuou na década de 50, atingindo seus objetivos em 1962, quando foram criados os

cursos de licenciatura e bacharelado em Psicologia e a profissão de psicólogo foi reconhecida oficialmente. Teve início assim, o período profissional da Psicologia brasileira.

Com o golpe militar de 1964 e o fortalecimento do regime militar autoritário, aconteceu, por decreto, o fim das chamadas Humanidades, cujos conteúdos destas ciências eram contidas na Psicologia, e que com a Reforma do Ensino, saíram dos currículos de 1º e 2º Graus, tornando-se portanto, profissionalizantes.

A Psicologia, para Eizirik²¹, do alto do seu "status científico" ignorou esses acontecimentos, apoiada em suas teorias e métodos julgados preservados, e desenvolveu uma atividade caracterizada como apolítica, asséptica e acrítica, cuja neutralidade era apenas aparente. Apoiando a concepção tecnicista desenvolveu tecnologias, recursos humanos e estratégias para os mais diferentes assuntos a fins, cujo ônus foi o da perda da identidade e do contato com a realidade de um país subdesenvolvido e com graves problemas sociais.

4.3. CONTEXTUALIZAÇÃO ATUAL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EM NOSSO PAÍS

De 1962 até hoje, a Psicologia parece ter avançado no seu crescimento bem como no número de psicólogos graduados existentes no país, que configura cerca de 70 mil profissionais inscritos nos Conselhos de Psicologia até 1988.

Com base numa pesquisa nacional realizada pelo Conselho Federal de Psicologia em 1988², tornou-se possível, pela primeira vez, traçar um quadro da realidade dos psicólogos brasileiros. Segundo Xavier³, 80% dos psicólogos de distribuem numa faixa etária de 22 a 39 anos, caracterizando a Psicologia como uma "profissão jovem", com um predomínio absoluto das mulheres, 81%.

A crescente procura pela formação em Psicologia é o resultado de uma abertura excessiva de cursos, fomentada na época da ditadura militar. Atualmente, 70% dos cursos de Psicologia são oferecidos por Instituições de Ensino Particular, frequentados, na sua maioria, por uma população de poder aquisitivo alto, o que confere um caráter elitista à profissão.

Analisando a formação profissional do psicólogo, Gomide²⁵, detectou duas constantes:

- a) O distanciamento apontado pelos profissionais da formação teórica e da formação prática da realidade nacional,
- b) A falta de conhecimentos que permita a elaboração de um conceito mais amplo de atuação profissional.

A idéia de formação profissional para a maioria dos psicólogos é a da formação especializada, ou seja, a atuação em diferentes situações de trabalho que irá exigir diferentes referenciais de análise e/ou técnicas. Assim, a autora expressa sua inquietação de como lidar com diferentes "psicologias"? Essa idéia de formação profissional confunde-se com um modelo de formação técnica que treina o profissional no uso de instrumentos prontos e adequados às situações específicas.

As pesquisas sobre a formação acadêmica do psicólogo²⁶, indicam que a maioria dos cursos valorizam as matérias da área clínica, em detrimento das outras. O número de disciplinas voltadas direta ou indiretamente para o exercício profissional nas escolas e na organização é muito reduzido. Em outras palavras, os cursos de Psicologia direcionam os alunos para uma formação clínica.

Quanto à formação e atuação do psicólogo organizacional, Gomide³³ levanta a necessidade do redimensionamento dos conteúdos das disciplinas da área organizacional, de forma que o caráter acentuadamente técnico das mesmas, seja enriquecido pela inclusão de disciplinas sobre administração, economia e política. Da maneira como são elaborados e trabalhados os atuais currículos, os alunos aprendem apenas como fazer o trabalho do psicólogo, sem entretanto, questionar o projeto sobre um ponto de vista político.

Embora seja uma área, que depois da Psicologia Clínica, absorve o maior contingente de psicólogos, a área organizacional tem evidenciado um crescimento lento que parece não acompanhar o desenvolvimento de um importante campo de atuação profissional gerado pelo desenvolvimento econômico-industrial no Brasil. A procura de psicólogos por esta área parece se mostrar extrínseca ao trabalho propriamente dito. A procura é feita por aqueles que optam por uma melhor e mais estável remuneração ou, por aqueles que já tentaram trabalhar em outra área da Psicologia, mas devido ao insucesso financeiro e/ou profissional, fizeram esta opção.³⁴

Os psicólogos organizacionais como já se afirmou anteriormente, também apresentaram o maior índice de insatisfação com o emprego (31,6% e com a área profissional

em que atuam (28,6% do que os psicólogos que realizam outras atividades profissionais).

Na área organizacional, diminuíram as atividades de seleção, recrutamento e acompanhamento de pessoal, tendo crescido o índice das atividades em planejamento e execução de projetos ou a ocupação de cargos de direção. Mesmo assim, as suas atividades se situam, com mais frequência, na área de alocação e controle da vida funcional dos trabalhadores: seleção (52,7%) aplicação de testes (48,0%), recrutamento de pessoal (41,5), acompanhamento de pessoal (38,2%). Depois destas, vem a sua atuação na área de desenvolvimento pessoal: Treinamento de pessoal (35,9), avaliação de desempenho (32,1%). É muito pequeno o número de profissionais que atuam a nível estratégico nas organizações, com cargos ou assessoramento na elaboração de políticas organizacionais. Na área de estudo/pesquisa o número de psicólogos voltados para a produção científica é extremamente reduzido, 3,2%.

O que se pode apreender do exposto, é que o psicólogo organizacional ainda ocupa as áreas de trabalho mais tradicionais da Psicologia. A pequena ampliação das suas atividades parece relacionar-se com um conceito limitado e pouco empreendedor de atuação profissional e função social da Psicologia.

O que as instituições formadoras oferecem, a imagem social que a profissão gera, as expectativas que os alunos trazem ao

entrarem nas universidades e o que o profissional leva ao se inserir no mercado de trabalho, na realidade não cobrem todo o potencial de atuação do psicólogo e de aplicação dos conhecimentos gerados pela Psicologia."⁵

Assim, as inúmeras críticas ao trabalho do psicólogo nas organizações privadas se voltam, na maioria, para o papel "mediador" do psicólogo nas relações entre empregado e patrão, estando a serviço dos meios de dominação do capital. Zanelli⁶ crê que os psicólogos são "na sua maioria, agentes de manutenção do "status quo", reprodutores de objetivos técnicos, sem poder de intervenção nos processos organizacionais."

Para Malvezzi⁷ os psicólogos desconhecem os processos organizacionais de uma empresa, bem como os seus subsistemas psicossociais; por isso, a sua ação tem se limitado a intervenções superficiais que "não se preocupam em profundidade com o processo organizacional como algo multideterminado."

Codo⁸ por sua vez, desvelou a desvalorização do psicólogo organizacional pelos seus próprios colegas, que os apelidaram de "lobos maus" da Psicologia...

Em um de seus livros, Merani⁹ afirma que conscientemente ou não, o psicólogo organizacional se coloca

a serviço da alienação, fazendo da Psicologia um instrumento do poder dominante.

Na tese de mestrado, Figueiredo²⁴, denuncia a ideologia subjacente à Psicologia que se "traduz na forma mais avançada das determinações do capital, onde o trabalho do psicólogo se subordina da forma mais direta às relações de produção."

Apesar dos poucos anos que separam os psicólogos da regulamentação da sua profissão, ainda são raros os estudos feitos com o objetivo de descrever a Psicologia e de compreender os seus determinantes históricos, sociais e políticos, demonstrando, assim, a pouca aspiração de uma análise profunda e crítica sobre a profissão.

Todos os problemas que a Psicologia Organizacional vem enfrentando, evidenciaram os seus fracos avanços no sentido de subverter uma situação de desvalorização, pela própria Psicologia e seus profissionais, e pelas organizações em geral. Subverter esse quadro é um empreendimento que demanda empenho profundo e ações políticas de conscientização dos psicólogos das organizações, bem como a aceitação da hipótese do indivíduo como um agente de sua própria conduta.

Toda instituição é, para Bleger¹⁷

"...o meio pelo qual os seres humanos podem se enriquecer ou se empobrecer e se esvaziar como seres humanos; o que comumente se chama de adaptação é a submissão à alienação e a submissão à estereotipia institucional... o que os psicólogos tem que obter é que a tarefa que se realiza em uma instituição sirva de meio de enriquecimento e desenvolvimento da personalidade: está aqui - em última circunstância - o objetivo básico da Psicologia Institucional."

Com tudo isso, o autor assinala claramente que a Psicologia Organizacional não é um ramo da Psicologia Aplicada, mas sim mais um de seus campos, que pode significar em si mesmo um avanço extraordinário tanto na investigação, como no desenvolvimento da Psicologia como profissão. Cabe a Psicologia Organizacional explicitar os seus objetivos e a sua função social para que os seus profissionais atuem técnica e politicamente a favor do crescimento e da participação ativa dos indivíduos no seu trabalho e fora deles.

A realidade que nos cerca, clama por uma ação efetiva dos psicólogos que pode ocorrer nos mais diferentes lugares ou níveis.

"Não é o lugar que define a postura de um profissional, é antes a capacidade de refletir criticamente sobre teorias, métodos e práticas, avaliando resultados e pensando acerca das necessidades do país em que nos encontramos. É conseguir desenvolver um pensamento que se volte para essa realidade, mais que provenha de um grupo profissional que se constrói junto, que examina seus conflitos corajosamente."²¹

No contexto da Psicologia Organizacional é imprescindível que a empresa, os indivíduos e a sociedade sejam entidades conjuntamente e que nem uma nem outras devam ser tratadas como conceitos estáticos, abstratos ou puros, nem possam ser concebidas como fenômenos com funcionamento independente.

Entre o social e o individual, entre o indivíduo e a sociedade não existe oposição e antagonismo, tão pouco o predomínio de um sobre o outro. Ambos se articulam e se entrelaçam em uma rede de relações já que estas relações dialéticas se baseiam nas negações, nos antagonismos e incoerências da própria realidade.

5. UMA CONTRADIÇÃO PRESENTE NO ESPAÇO DAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS: O TREINAMENTO E A EDUCAÇÃO

Nas últimas décadas⁸⁵ operou em nosso país, um processo de industrialização acelerado que acabou gerando uma grande demanda de quadros profissionais especializados. As tentativas de articular o sistema educacional brasileiro à demanda proveniente das indústrias não foram eficazes, sobretudo no que se refere ao estabelecimento de políticas educacionais que pudessem contemplar as necessidades de profissionalização de toda a sociedade.

"Assim, formou-se no Brasil uma consciência de que os métodos tradicionais de ensino, por fatores de natureza diversas, não poderiam por si só atender a demanda de qualificação dos recursos humanos, para suprir os contingentes de pessoal exigido pelas indústrias." (Bandeira, 1987)

Em face dessa situação, as empresas nacionais iniciaram um processo rápido de desenvolvimento de recursos humanos direcionados à captação dos trabalhadores, visando estritamente a profissionalização dos mesmos. Desta forma as empresas criaram seus órgãos próprios de treinamento de pessoal, articulados a programas cada vez maiores de desenvolvimento organizacional.

Tais órgãos eram quase sempre voltados para o atendimento das necessidades imediatas de pessoal especializado dentro da empresa, constituindo, portanto, um

amplo sistema de educação técnica e profissional com estruturas, métodos e conceitos próprios de ensino. O quadro teórico adotado pelos mesmos geralmente se apoiava em conhecimentos da Psicologia Experimental, da Educação, de Administração e das Ciências Sociais comprometidas com os princípios tecnicistas e humanistas da época.²⁴

Embora existam inúmeras divergências quanto ao processo de treinamento ser mais adequado ou não em diferentes situações, todas as posturas possuem em comum uma determinada concepção de educação que se apresenta de forma explícita ou implícita e que será discutida mais adiante.

Assim, Chiavenato²⁷ entende o treinamento como uma forma de "educação profissional" que visa adaptar o homem para determinado trabalho na empresa.

Segundo Fontes²⁸ o treinamento é uma forma menos ampla de educação que produz mudanças ou aperfeiçoamento de atitudes, padrões de eficiência, de comportamento, etc.

Planty²⁹ define o treinamento na indústria como uma "forma prática de educação" que desenvolve:

a) aptidões que produzem trabalho rápido e efetivo;

b) conhecimentos que produzem ação inteligente;

c) atitudes que produzem cooperação espontânea para com os companheiros de serviço e com os superiores hierárquicos.

Likert²⁹ afirma que o treinamento é uma "educação ocupacional" metódica e permanente do indivíduo que objetiva a melhoria do desempenho funcional e um maior apoio aos objetivos organizacionais.

De acordo com as citações acima, percebe-se que a área de treinamento nas empresas tem assumido, até hoje, a responsabilidade de uma educação diretiva, política e técnica sob os indivíduos em dois níveis:

- a nível gerencial onde o treinamento desenvolve e capacita um número reduzido de profissionais visando manter e/ou incrementar mecanismos de direção e controle de seus subordinados, com base nos pressupostos "humanistas" das teorias de liderança, motivação, participação.

- a nível técnico onde os trabalhadores em geral realizam a sua capacitação técnica e sua cooptação na consecução dos objetivos organizacionais.

Atualmente, o treinamento de pessoal é muito utilizado nas empresas como um instrumento útil e eficaz no desenvolvimento profissional dos indivíduos. Torna-

se fundamental, portanto, explicitar que tipo de concepção de educação permeia os programas atualmente existentes nas organizações.

O sentido dado a palavra educação sugere uma forma de educação restrita, ou seja, uma formação basicamente profissional/técnica do trabalhador. Percebido desta forma, o treinamento promove uma separação permanente entre a teoria e a prática, entre concepção e execução, entre pensamento e ação, que permite ao discurso ideológico da empresa induzir formas determinadas de comportamentos internos e externos obtidos pela via do consenso.

Por exemplo, as chefias são treinadas para uma "liderança democrática" acaba por encobrir uma certa forma de controle que objetiva, em última análise, o aumento da participação dos funcionários. Estes, por sua vez, devem exercer suas atividades por si mesmos, mas sob o mesmo referencial teórico da hierarquia³⁰. E os trabalhadores de nível técnico e operacional são treinados para a realização de um trabalho em equipe que atinja, o mais economicamente possível, os objetivos empresariais.³¹

"Assim, tanto o chefe como o operário experimentam fatos que, ordenados - racionalizados - conceituados, poderiam dar origem a numerosas inovações, mas não tem tempo para fazer isso e, sobretudo, não foram formados para tal exceto para as idéias menores do tipo "caixinha de idéias"; só aprendem o que parece útil à sua função e estão acostumados a afastar tudo o que não se entrega aos resultados sobre os quais os julgam."³¹

Concluindo, as propostas de treinamento nas empresas, apesar de serem cada vez mais amplas, ainda tem-se empenhado em ensinar o trabalhador a realizar suas tarefas imediatas sem pretender o enriquecimento cultural e humano do mesmo. Portanto, não constituem formas de educação assim como a entendemos.

Apontando, nesta direção, o treinamento se configura numa forma de alienação do trabalhador. Acreditamos, entretanto, que o mesmo poderá se tornar um processo pedagógico de acesso e reconstrução do conhecimento socialmente produzido, desde que suas práticas educativas sejam discutidas criticamente pela clientela, considerando os indivíduos, como sujeitos deste processo e responsáveis pela construção de uma nova cultura dentro das instituições onde trabalham.

Neste contexto, educar é, essencialmente, uma forma de promoção da totalidade humana: "treinar para o trabalho" é a formação do trabalhador da dupla função de trabalhador e de homem.

Desta forma, uma capacitação profissional voltada para a totalidade do homem implica num trabalhador não alienado, participativo, criativo, capaz de relacionar fatos, tirar conclusões e aplicar conhecimentos à análise de situações e apto a realizar um trabalho conjunto e cooperativo. Essa educação deverá propiciar-lhe condições

permanentes, para o desenvolvimento das consciências social e crítica que o direcionem para opções políticas frequentes. Isto significa a reunificação do saber e do fazer, das habilidades manual e racional do homem que trabalha.

Assim, uma preparação conciente do homem para o trabalho pressupõe, primeiramente, uma estreita dependência entre o marco político e o ideológico, onde se faz necessário uma opção clara do psicólogo organizacional no seu "fazer" dentro da organização em relação às finalidades políticas a que se propõe o projeto de treinamento, cujas prioridades deverão ser atendidas sempre no contexto de uma sociedade historicamente determinada.

Esta maneira de perceber o treinamento implica em concebê-lo como um elemento importante de mediação da transformação das organizações, já que o mesmo poderá abrir novas possibilidades de articular educação e trabalho de modo a diminuir as possibilidades dos indivíduos se tornarem alienados.

Portanto, qualquer programa de treinamento proposto pelas organizações deverá começar necessariamente pela vontade dos sujeitos de formar melhor a sociedade civil, ampliando e fortalecendo a consciência social dos trabalhadores.

Uma atuação que envolve este direcionamento estará sempre sujeita a muitos riscos, no entanto, vale ressaltar que o debate sobre a presente contradição só poderá se efetivar na medida que os psicólogos se defrontarem com os trabalhadores concretos no quotidiano das empresas, para realmente enfrentar todos os desafios que o treinamento oferece, ao nível da "praxis" destes trabalhadores.

Assim, portanto, o ato de produzir conhecimento não é obra de uma consciência singular mas da prática educativa e social que não pressupõe soluções mágicas e discursos teóricos para se alcançar a transformação da realidade social. A única possibilidade que existe é a luta quotidiana, o esforço permanente, o trabalho incansável dos profissionais que atuam no treinamento bem como de toda a sociedade. É necessário aproveitar o esforço de todos, não renunciar a nenhuma contradição e ser permanentemente ativo e crítico pela transformação.

6. O ESTUDO DE CAMPO: A PERCEPÇÃO DOS PSICÓLOGOS

O eixo do questionamento inicial - a relação treinamento de pessoal e educação - permeou todo o quadro teórico bem como as incursões históricas sobre a evolução da Psicologia Organizacional.

A ambiguidade da Educação Permanente assim como do treinamento quase sempre percebidos como formas de alienação e utilizados pelas organizações para atrelar os empregados a serviço do capital - se apresentaram como questões de grande complexidade quando trabalhadas para a manutenção de estratégias injustas no contexto da sociedade civil.

Trabalhar teoricamente estes conceitos e desvelar as contradições presentes nas suas diferentes práticas despregadas de projetos políticos, exigiu de minha parte, uma volta a realidade para repensar a formação da consciência social e crítica dos empregados, no sentido de desfazer os equívocos e ensejar uma leitura coerente da relação treinamento x educação.

A técnica escolhida para a coleta de dados foi a de entrevistas com 6 perguntas abertas e não estruturadas. Sem perder de vista o contexto das organizações, optei pela realização do presente estudo no espaço referido, onde foi trabalhada apenas uma amostra. O

levantamento das empresas que compuzeram o universo, foi efetuado sob os seguintes critérios:

- a) Tamanho (grande e média empresa)
- b) Tipo (privada e não-pública)
- c) Produto (transporte, produção de alimentos)

No total de 20 empresas situadas em pontos estratégicos da cidade de Curitiba, foram sorteadas 6.

Procurou-se também selecionar os informantes em relação ao tipo de atividade exercida nas organizações, direcionando o referido levantamento para o tema específico em estudo: O treinamento de pessoal. Diante destes fatos foram entrevistados 6 (seis) sujeitos, devidamente registrados no Conselho Regional de Psicologia - Paraná, que desempenham funções específicas no âmbito do treinamento de suas respectivas organizações, com um mínimo de 2 anos de experiência na área e um máximo de 5 anos.

Em seguida, procedeu-se ao tratamento dos dados considerados relevantes nos discursos dos sujeitos, apontando sempre para a análise dos condicionantes articulados ao significado do treinamento ao nível de suas práxis.

6.1. A PERCEPÇÃO DOS PSICÓLOGOS

A. O Treinamento de Pessoal

Em relação aos psicólogos entrevistados o que se pôde evidenciar, primeiramente, foi a presença de uma visão predominantemente técnica do treinamento, isto é, o mesmo parece ser percebido como um instrumento eficaz de modificação do comportamento direcionado somente à capacitação profissional do trabalhador. Tal capacitação não parece ter sido entendida pelos sujeitos da investigação como um processo de formação do indivíduo mas apenas como um momento de adestramento de trabalhadores, desvinculado do processo de desenvolvimento profissional.

Assim, quando se referiram ao treinamento, o que se pôde constatar na maioria dos fragmentos dos discursos dos sujeitos, foi uma total desvinculação dos mesmos em relação à visão de totalidade da educação.

Entre outros, um entrevistado assim se expressou:

"... o treinamento é uma forma de você levar as pessoas a terem uma maior competência técnica, desenvolvendo um trabalhador. Eu vejo a questão de dois lados: o lado da organização e o lado da pessoa que cresce e

ai, automaticamente cresce no trabalho dela. A modificação de comportamento é fundamental para capacitar as pessoas; em outras palavras, é aprender técnicas e mudar comportamentos..."

Um informante declarou:

"O treinamento é capacitar os gerentes, supervisores e os chefes para um trabalho que no fundo é o mesmo: administrar pessoas no trabalho porque todos no fundo são administradores de pessoas..."

Outro psicólogo assim se expressou:

"... com o treinamento a gente quer melhorar o desempenho do funcionário dentro da empresa como um todo. Como pessoa mas principalmente como profissional. Com o treinamento a gente quer dar condições prá ele aprender o que não sabe e aprender sobre a empresa e o que ela espera dele..."

Nesta mesma linha um entrevistado afirmou:

"... eu acho que através do treinamento, você consegue capacitar as pessoas prá desenvolver aquele trabalho que você precisa que ela desenvolva. Posso não conseguir 100% mas posso chegar a 60, 70% ... o treinamento

em nossa empresa é utilizado muito mais a nível operacional e administrativo. Por exemplo, se você pegar a questão da demanda do cargo: o empregado atende x% dessa demanda, então você com treinamento vai fazer com que ele atinja o restante...."

Do que foi dito acima, pôde-se inferir que todos os entrevistados confirmaram a visão restrita que possuem do treinamento ao mesmo tempo em que consideraram o mesmo como recurso para o desenvolvimento técnico do indivíduo, despregado de qualquer projeto político que se direcione à formação da consciência social da coletividade. Sem preocupar-se até com a eficiência do treinamento, os sujeitos da investigação demonstraram a fragilidade teórica de suas ações e a incapacidade de compreender com clareza "o que fazem" e "por que fazem".

Submetidos ao poder das organizações onde trabalham, sem se preocuparem com a visão globalizadora da função social da educação articulada aos conhecimentos de Psicologia, os informantes se limitaram a garantir a necessidade e a infalibilidade do treinamento, reforçando o conceito de alienação que possuem desta forma de adestramento.

B. Tipos de Treinamento de Pessoal

Todos os entrevistados parecem ter evidenciado apenas dois tipos de treinamento de pessoal: um tipo voltado para as áreas de chefia, que visa somente o desenvolvimento das habilidades intelectuais necessárias à administração do trabalho dos funcionários; e outro tipo de treinamento voltado especificamente ao desenvolvimento das habilidades técnicas dos funcionários atuantes nas áreas operacionais.

Compreendido desta forma pelos sujeitos, o treinamento implicaria em uma formação profissional restrita e desvinculada de um projeto de formação integral do trabalhador. Por sua vez, a formação integral aponta para a socialização e participação do trabalhador na vida social, bem como para a sua qualificação profissional no contexto do trabalho.

Quanto às preocupações sobre os tipos de treinamento, um entrevistado se expressou:

"... nós temos um treinamento introdutório que é para a área operacional, é a parte prática do trabalho. Na área administrativa nós não fazemos esse treinamento porque a parte prática não interessa para o funcionário. Ele tem que saber qual o objetivo da empresa, o que ela faz, quer dizer, ele não tem que saber como é o

processo da elaboração da comida e a parte da higiene... Ele precisa conhecer sim a empresa, o que que ela faz, o que ela espera dele..."

Outro informante declarou:

"... o treinamento feito para os motoristas é feito dentro da empresa já que é a parte prática da coisa. Ele recebe toda a parte prática de pessoas mais antigas daqui... Os treinamentos de gerentes são feitos fora e se baseiam nesse ponto: liderança, motivação, supervisão, ensino, relações humanas, etc..."

Um psicólogo acredita que:

"... hoje a gente vê essa necessidade de desenvolver essas pessoas a nível de gerência porque é elas que tem que saber como administrar todos os outros. Então está sendo desenvolvido um programa de um pessoal contratado de fora da empresa onde só estão sendo trabalhados os gerentes e supervisores. Quanto aos outros empregados ainda não tivemos tempo prá pensar e ainda não temos nenhum plano..."

Um informante ainda se manifestou:

"... nós temos dois tipos de treinamento aqui. Aquele que é para o pessoal que trabalha duro no dia-a-

dia e tem que saber como fazer a coisa. É o lado da prática do negócio e também da filosofia da empresa e o que ela espera do funcionário. O outro treinamento é para os cargos mais altos onde são ensinados aquelas habilidades todas para que eles saibam administrar as pessoas..."

Distanciados de uma concepção clara de educação e limitados pelos modelos tradicionais que o treinamento da empresa impõe, os informantes continuaram revelando nas sua "falas", fragmentos de conteúdos tecnicistas, dicotomizando suas concepções, da função social da educação.

Este anacronismo parece estar decorrente fundamentalmente do próprio avanço das forças produtoras e das distorções nos currículos de formação dos profissionais da área de psicologia.

Desta forma ficou flagrante tanto a desatualização dos currículos destes cursos superiores, como o poder discriminador dos interesses elitistas dos grupos minoritários, que almejam continuar se apropriando e controlando o saber produzido nas empresas para manter sua dominação econômica e política.

C. A Concepção de Educação

Novamente os entrevistados parecem não ter concebido a educação como um processo social que se realiza em todas as instâncias (família, igreja, trabalho, lazer) e de diferentes maneiras, cujos fins a serem atingidos refletem historicamente o espírito, as idéias e as aspirações coletivas de cada época.

Assim, um informante ao tentar explicar a concepção de educação falou:

"... educação... acho que é você tentar em cada momento da tua vida melhorar o nível do outro, seja com conteúdo, ou seja com uma postura diante das pessoas..."

Outro disse:

"... é muito difícil definir educação ... é mudar a mentalidade das pessoas, valorizar mais as pessoas, mudar a forma de vêr as coisas... acontece no dia-a-dia: é a forma como você trata o funcionário e o chefe tá vendo..."

Outro entrevistado muito distanciado do conteúdo se expressou:

"... puxa educação... na escola a gente aprende conteúdos teóricos mas a gente nunca parou prá

aprender coisas relacionadas ao ser humano. Aqui dentro como profissional de psicologia tenho possibilidade de ajudar nesse lado. No papo eu passo prá elas um modelo..."

Para outro sujeito a educação foi concebida como:

"Educação é permitir que a pessoa adquira um novo conhecimento, uma nova postura... eu acho até que é tudo que promove um progresso do indivíduo... tudo é educação, é uma coisa extremamente ampla e extremamente importante..."

Todos os entrevistados foram unânimes em constatar a importância da educação, embora tivessem ignorado em todos os momentos das entrevistas, o conteúdo e o significado da mesma.

Estes fatos confirmaram assim a deficiência de formação dos psicólogos e até a possibilidade de os mesmos terem expressado as suas omissões à esta concepção devido a falta de conhecimentos.

Acredito que um primeiro passo de esforço conjunto a ser dado para modificar esta situação deverá ser o de travar uma luta para que o psicólogo receba uma formação educativa consistente. Só desta maneira poderá o profissional exercer a sua função mediadora de agente de transformação

social, a medida que puder se apropriar do significado da prática educativa que utiliza na organização direcionando-a como práxis social.

D. O Treinamento e a Educação

Todos os entrevistados não parecem ter captado a importância e as consequências da relação entre o treinamento e a educação para o enriquecimento humano, cultural e profissional do trabalhador.

Perceber esta relação implicaria primeiro numa tomada de consciência social e histórica de si mesmo como profissional e ao fazê-lo, se conscientizar do conjunto social do qual faz parte. Ainda distanciados de uma visão global da educação os sujeitos parecem ter entendido o treinamento como uma panacéia para a melhoria da empresa cujas práticas se apresentam ainda densas de tecnicismo.

Expressando sua "visão pessoal" sobre o assunto, um dos entrevistados declarou:

".... o treinamento é uma forma de educação. é uma coisa que eu considero de extrema importância e até me faz bem saber que eu posso ter um papel de educação aqui dentro..."

Outro sujeito afirmou:

"... sim, eu acho o treinamento uma forma de educação muito importante e eu acho que sou uma educadora porque você passa muito modelo de relação na forma como você recebe um funcionário aqui..."

Um entrevistado se expressou da seguinte maneira:

"... acho que existe uma relação entre o treinamento e a educação já que o treinamento visa a modificação de atitudes e a melhora das condições de trabalho e de vida da empresa e do profissional... e quanto ao meu papel de educador? ..."

Outro pareceu acreditar que:

"... na medida que você está facilitando, permitindo que um empregado adquira novos conhecimentos e isso como consequência vai trazer uma alteração no comportamento do empregado, eu acho que você está educando..."

Todos dados colhidos evidenciaram com clareza que os entrevistados continuam utilizando apenas os conhecimentos isolados de Psicologia, sem levar em conta as contribuições provenientes das Ciências Sociais, no caso, a

Pedagogia. Nas entrelinhas o que se pôde desvendar foi uma concepção de educação bastante difusa, impregnada de positivismo e alienada ao treinamento como alternativa para a formação da consciência social dos trabalhadores. Na realidade, para os informantes a noção de treinamento continua sendo a de uma técnica de modificação de comportamento, a serviço dos objetivos imediatos das relações de produção.

E. A Consciência Social e Crítica

Quanto à formação da consciência social e crítica do trabalhador, os entrevistados foram unânicos em enfatizar que sua função dentro da empresa é a da manutenção do "status quo". Nenhum dos sujeitos sequer levantou a possibilidade de atuar de uma maneira mais crítica quanto ao seu trabalho e quanto à organização, evidenciando uma postura profissional de acomodação preocupada muito mais com a "racionalidade" e a "produtividade" no trabalho do que com a possibilidade de contribuição para a transformação das relações sociais.

Confirmando o que foi exposto, um entrevistado se expressou:

"... a empresa precisa de lucro prá sobreviver e uma empresa tem que se adequar ao sistema que ela presta serviço, e você tem que se adequar a isso também.

Então você não tem lugar pra muito idealismo, muito envolvimento, pra modificar coisas a nível muito profundo..."

Para um sujeito:

"... os funcionários gostam de credibilidade, eles não gostam do paternalismo. Eles até buscam isso mas eles sentem que a coisa não é por aí. Eles não tem que pensar como funcionários, não importa em que empresa eles atuem. Se você me propor a ser psicólogo eu tenho que ser profissional, a minha conduta tem que ser cada vez melhor e ser a mesma. Quanto melhor profissionais eles forem, melhor pra empresa e melhor pra mim..."

Outro psicólogo afirmou categoricamente:

"... sabe, é uma questão de cultura muito complexada e eu não me proponho a mudar esse tipo de coisa dentro da empresa. Quando a coisa atinge porções muito grandes... mudar alguma coisa aqui... eu acho que esse não é o meu papel aqui dentro..."

Na opinião de mais um entrevistado se detectou:

"... eu acho que a gente pode ajudar mas não solucionar. Você tem que fazer um trabalho bem mais

criterioso, você tem que trabalhar com menos recursos, dar mais treinamento..."

Os entrevistados expressaram com ingenuidade a sua total submissão à ideologia dominante e ao poder das organizações em que estão atuando. O conteúdo de todos os discursos confirmaram a ausência de uma consciência crítica, bem como a despreocupação dos sujeitos com "o que fazem" e "por que fazem" nas organizações e até na sociedade. Demonstraram ainda desinteresse em exercer efetivamente sua função social enquanto psicólogos, preferindo manter-se afastados de qualquer tipo de movimento social que possa ameaçar suas funções ou a manutenção de seu emprego nas referidas organizações onde atuam. Carentes de formação profissional e com grandes fragilidades de conhecimento teórico, o discurso de todos apontou, sempre, para a recusa da ideologia social comprometida com a transformação das organizações e da sociedade, como um "todo".

F. A Relação treinamento x Educação x Trabalho

Para que se pudesse proceder a análise da relação acima, tornou-se indispensável primeiramente explicitar o fio condutor da mesma, isto é, entender conforme assegura Saviani³², que a natureza da educação passa pela compreensão da natureza humana. Isto só se tornará possível na medida em que o homem em vez de se adaptar à natureza, passe a transformá-la pelo trabalho.

Assim posta, a educação como fenômeno próprio dos seres humanos está diretamente vinculada ao trabalho, já que também o processo de produção da existência humana solicita a presença do mesmo tanto ao nível material como no nível não-material. É nesta modalidade de trabalho não-material que a educação se situa. Seria importante ressaltar que só a partir deste momento, a natureza da educação poderá ser explicitada.

Neste caso, se a educação não pode ser reduzida ao treinamento, o treinamento, por sua vez quando direcionado à formação da consciência social e crítica é uma prática educativa e social e portanto enfiado na natureza do fenômeno educativo.

Expressando-se de forma bastante evasiva e genérica os informantes não revelaram nas suas "falas" qualquer relação entre treinamento x educação x trabalho. Com grandes dificuldades para entender o treinamento como processo de formação profissional, os entrevistados não abordaram a questão de forma reflexiva, encarando este defrontamento com respostas baseadas nos conteúdos originários das teorias não-críticas ou, às vezes, com indecisão e neutralidade, indicadores que desvelaram sempre uma postura tecnicista.

Assim, um informante expressou sua opinião:

"... eu acho que sim. O treinamento também tá melhorando o nível das pessoas lá fora. Mas é sempre o que eu digo prá pessoas: "comportamento a gente não muda de um dia pro outro". Ensinar técnica você ensina, mas mudar o comportamento é uma questão complexa..."

Outros psicólogos viram a questão da seguinte maneira:

"... eu acho o seguinte: as pessoas precisam se profissionalizar mais, elas precisam ter mais participação. Prá isso elas precisam ter mais cultura e eu acho que elas tem que procurar isso por elas mesmas. Eu trabalho muito isso dentro da empresa e o treinamento pode ajudar a despertar essa necessidade, esse senso crítico nas pessoas prá que elas por elas mesmas busquem também fora da empresa..."

"... enquanto funcionários eles tem que se adequar a realidade da empresa prá conseguir alcançar os objetivos pessoais deles. Eles podem até modificar a cultura deles com a experiência, com o treinamento. Eles podem sim melhorar a qualidade dentro da empresa e consequentemente eles podem melhorar a qualidade de vida deles, pessoal..."

Um entrevistado colocou assim a sua visão sobre a questão:

"... é assim: a medida que as situações aqui dentro fazem com que você se defronte com uma série de outras situações, você vai ter que superar e você vai buscar uma análise, uma reflexão. De alguma maneira você vai ter que alterar aquilo, conseqüentemente é um processo que vai desencadear nas outras situações também..."

Desde o início até o final o que se pôde evidenciar no quadro geral de respostas foi a visão restrita e dicotomizada do treinamento no contexto das organizações onde os informantes continuam atuando. Atrelados ao poder econômico das empresas, poder este que parece permear todas as ações dos entrevistados, os trabalhadores são percebidos pelos psicólogos como objetos das relações produtivas e a serviço do capital. Em todas as preocupações levantadas o que se pôde perceber foi a existência de uma crise de identidade em relação aos cursos de formação, fato este que levou-me às inferências de que a fragilidade teórica destes profissionais parece ser proveniente de uma dupla vertente: uma a dos próprios cursos que realizaram, e outra, a da "acomodação" à situação de sobrevivência por temor ao desemprego na sociedade.

7. CONCLUSÃO: DAS QUESTÕES PRESENTES NA FORMAÇÃO TRADICIONAL DOS PSICÓLOGOS AO HORIZONTE DE UM NOVO PERFIL DE PSICÓLOGO PARA A REALIDADE BRASILEIRA.

O presente estudo foi elaborado com o objetivo de investigar o papel do psicólogo no contexto organizacional brasileiro, a partir de uma análise crítica de sua atuação na área de treinamento de pessoal, no contexto de uma Educação Permanente.

A investigação não pretende dar respostas acabadas ao problema que continua em debate. Contraditoriamente, a intenção foi contextualizá-lo e produzir questionamentos que pudessem dar consistência a alguns pontos de partida para inúmeras investigações que poderão ser realizadas nesta área, em nosso país.

Como já foi explicitado no teor deste estudo, a Psicologia Organizacional tem sido criticada por pensadores, professores, alunos e profissionais.

Entretanto, se considerarmos que a atuação do psicólogo nas organizações, tem se caracterizado quase sempre como uma prestação de serviços, talvez possamos entender as inúmeras críticas existentes neste espaço.

Constatou-se através do estudo de campo que os informantes vem atuando em um nível muito superficial

da realidade das organizações, e parecem não estar preocupados devidamente com os processos organizacionais que se realizam como fatos sociais multideterminados. Assim, os mesmos demonstraram estar convictos que qualquer técnica empregada para o desenvolvimento da organização e do trabalhador gera, no mínimo, transformações eficientes e duradouras.

Verificou-se ainda, que os sujeitos da pesquisa continuam também voltados apenas para os objetivos técnicos de suas atividades, sem se preocupar com sua participação do processo global das empresas.

As metas e as prioridades do treinamento são definidas, quase sempre, sem a sua intervenção; por outro lado, a sua exclusão dos processos decisórios da área não foi objeto de questionamento ou contestação por parte dos mesmos em nenhum momento.

Os profissionais pareceram entender a sua função somente em termos da competência técnica necessária para a obtenção de um determinado produto. Os efeitos desse produto do treinamento na organização, obtido através do trabalhador, não merecem a atenção dos psicólogos.

Os resultados alcançados coincidem em alguns pontos, com a opinião de Malvezzi²⁹ quando afirmou:

"... fiz uma pesquisa com 64 psicólogos de 31 empresas em São Paulo. Descobri que a preocupação do psicólogo termina no produto do seu trabalho. Por exemplo, se é um psicólogo de treinamento e dá um curso de Recursos Humanos para gerentes, ele se preocupa que o curso seja bom, que todos entendam e pronto, termina aí. As consequências desse curso terminam aí. Somente um entrevistado estava preparado para lidar com os processos organizacionais, para ser um agente de transformação."

Essa atividade meramente técnica de prestação de serviços coloca o psicólogo muito próximo do período inicial da profissão, onde a preocupação era com o ajustamento do trabalhador ao seu cargo que, em última análise, significa a manutenção do status quo, isto é, o psicólogo continua trabalhando pelo aperfeiçoamento de uma série de relações que são, na realidade, fontes geradoras dos conflitos latentes nas aspirações dos indivíduos, geralmente administrados de maneira harmônica para manter um ambiente de consenso aparente.

Outros dados detectados nesta análise evidenciaram o desejo dos informantes de conservar este tipo de relação social na organização; todos os sujeitos não demonstraram interesse de conhecer outras propostas com dimensões diferentes da realidade em que atuam. Não se percebeu, por parte dos mesmos, vontade política para questionar criticamente o trabalho, as técnicas e a função social de sua profissão ou a organização em si, fatos estes, que reduziram quase todas as possibilidades de os informantes se tornarem agentes de transformação.

Contraditoriamente, os sujeitos não tiveram condições de contextualizar suas ações no âmbito educacional pela ausência das categorias: consciência social e consciência crítica.

A insegurança e a incerteza dos informantes frente suas atuações neutras ou positivistas, e a incapacidade de questionar criticamente a realidade, aliadas ao desinteresse pelo desenvolvimento de ações políticas no âmbito das empresas, viabilizaram algumas reflexões tanto sobre a sua formação acadêmica, como sobre a atuação destes psicólogos organizacionais.

Assim, foi possível inferir que as disciplinas ministradas sob os nomes de Psicologia Industrial, Psicologia do Trabalho ou Psicologia Organizacional, possuem um conteúdo acentuadamente técnico. Geralmente, o que parece no bojo das atividades curriculares são preocupações em ensinar "como fazer", sem questionar o "por que fazer" e o "para que fazer". No modelo clínico de Psicologia, as disciplinas geralmente transmitem ao aluno formas de prestação de serviço mais dirigidas aos indivíduos isolados, e por isso, dicotomizadas dos processos organizacionais.

A formação acadêmica, na maioria das vezes, aborda apenas as teorias "puras" da Psicologia, descartando as relações interdisciplinares e

transdisciplinares com as áreas da Educação, Sociologia, Pedagogia, Filosofia, Antropologia, Administração, etc.

As contribuições valiosas das outras áreas são apresentadas aos alunos de forma muito fragmentada, sem as explicitações que poderiam enriquecer e dar conta do treinamento como uma prática educativa e social no âmbito da Educação Permanente.

Finalmente, o que se salientou na fala dos entrevistados foi que os cursos se apresentam descaracterizados, com currículos ainda centrados em conteúdos limitados e estanques, sem a autonomia necessária dos órgãos oficiais para legitimar uma pedagogia direcionada à formação do psicólogo que possa fornecer todos os subsídios necessários à uma formação consciente e crítica no contexto das empresas.

Percebeu-se também, o autoritarismo das organizações permeando a desvalorização dos profissionais de treinamento, descartando a possibilidade de decisão dos mesmos para assumir junto com outros profissionais, o desenvolvimento da consciência dos trabalhadores no cotidiano de suas vidas, face às relações capital x trabalho.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta investigação possibilitou reunir sistematicamente e analisar informações relevantes acerca dos questionamentos levantados, que estão presentes no debate sobre a formação do psicólogo organizacional na realidade brasileira, a saber:

- A necessidade de se obter nos currículos dos cursos de formação uma dimensão epistemológica e política consistente e articuladas aos conhecimentos e técnicas da Psicologia;
- A possibilidade de assegurar o acesso aos conhecimentos éticos que possibilitem o trabalho multiprofissional do psicólogo organizacional;
- A viabilidade de uma proposta curricular concreta do curso de formação para trabalhar a interdisciplinaridade da Psicologia Organizacional e do psicólogo com as outras áreas tais como Educação, Sociologia, Antropologia, Filosofia, Administração, etc;
- A mobilização de todos os psicólogos direcionados a um trabalho coletivo com os órgãos da categoria - Conselho Regional e Sindicato - para lidar com questões relevantes de interesse político e ético dos mesmos.

- A necessidade de os profissionais de Psicologia Organizacional se articularem para recuperar tanto a identidade de sua formação como a de sua atuação coletiva no contexto das organizações;
- A realização de encontros, seminários, pesquisas e debates periódicos de qualidade através de seus órgãos de classe da sociedade em geral, visando o aprofundamento das discussões sobre a fragmentação dos conteúdos, a diversidade de teorias críticas e a ausência, e até omissão, de difusão crítica dos conhecimentos da área de Psicologia Social e Organizacional;
- A estimulação constante ao compromisso das entidades responsáveis pela formação dos psicólogos - as Universidades e as Instituições de Ensino Superior, no sentido de propiciar oportunidades frequentes de leituras sobre a realidade empresarial e a sociedade em geral, incentivando os estudantes e os profissionais à construção de projetos pedagógicos e políticos que possam dar conta da formação da consciência social e crítica dos trabalhadores nos diversos contextos e regiões da sociedade brasileira.

É evidente que esta postura envolve riscos permanentes. Desafios como estes, no entanto, são coerentes com a concepção crítica dos indivíduos que defendem a transformação da sociedade. O que não podemos continuar fazendo, é um discurso crítico a salvo do poder capitalista,

isto é, negando a nossa participação e mantendo distância do espaço próprio de atuação do profissional de treinamento.

Desmistificar o treinamento significa promovê-lo como prática social engendrada no fenômeno educativo não-material que atenda as aspirações permanentes do homem e de sua natureza, que exige compromisso, envolvimento e reflexões cotidianas, num diálogo constante com os empresários e os trabalhadores.

Só avançando nesta direção será possível aumentar a possibilidade de os psicólogos se organizarem coletivamente, atribuindo "novos significados" à sua ação que apontem para uma praxis social mediadora da transformação da sociedade civil.

9. REFERÊNCIAS

1. MOTTA, Fernando. Teoria das organizações: evolução e crítica. São Paulo, Ed. Pioneira, 1986.
2. ZANELLI, José. Formação e atuação em psicologia organizacional. IN: Psicologia, ciência e profissão. CFP, nº 1, 1986.
3. MERANI, Alberto. Psicologia e alienação. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1977.
4. COMISSÃO DE ENSINO DO CRP - 6ª REGIÃO. Análise dos currículos dos cursos de psicologia. SP, 1982. Mimeografado.
5. PESSOTI, Isaias; GOMIDE, Paula; CARVALHO, Anamélia; NEGREIROS, Tereza; XAVIER, Ivonete e colab. Quem é o psicólogo brasileiro?. Conselho Federal de Psicologia, Edicon, 1988.
6. YAMAMOTO, Osvaldo. A crise e as alternativas da psicologia. São Paulo, Edicon, 1987.
7. FREIRE, Paulo. Educação e mudança. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1983. pg. 43.
8. JUREMA, Maria. A história da psicologia. IN: Cadernos de psicologia. UFMG, nº 2, 1985. p. 38.
9. CODO, Wanderley. O papel do psicólogo na organização industrial: notas sobre o lobo mau da psicologia. IN: Psicologia social: o homem em movimento. São Paulo, Ed. Brasiliense, 1985. pg. 196.
10. BRANDÃO, Carlos. O que é educação?. São Paulo, Ed. Brasiliense, 1981. pg. 32.
11. FURTER, Pierre. Educação permanente e desenvolvimento cultural. Rio de Janeiro, Ed. Vozes, 1980. p. 45.
12. FOGUEL, Sérgio e SOUZA, Carlos. Desenvolvimento e deteriorização organizacional. São Paulo, Ad. Atlas, 1985. p. 227.
13. PAMPLONA, Marco. A questão escolar e a hegemonia como relação pedagógica e GELPI, Ettore. Políticas y actividades de educación permanente. IN: MARTINS, Onilza. A educação superior a distância no contexto da UNED-Espanha: uma alternativa para a democratização do saber. Curitiba, UFPR., 1990. Relatório de Pós-Doutorado, pp. 09, 23.
14. SCHEIN, Edgar. Psicologia organizacional. PR, Ed. Prentice-Hall do Brasil Ltda., 1982. pp. 4, 5.
15. FIGUEIREDO, Marco. Psicologia e trabalho. São Carlos, UFSC, 1980. Dissertação de Mestrado. Mimeografado.
16. TAMAYO, Alvaro. Psicologia social e organizacional. IN: Anais da XV Reunião Anual de Psicologia de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, 1985.
17. BLEGER, José. Psico-higiene e psicologia institucional. Porto Alegre, Ed. Artes Médicas, 1984, pp. 42, 47.
18. BASTOS, Antonio e outros. Pesquisa no contexto organizacional: o papel do psicólogo. Salvador, UFBA, 1989. Mimeografado.
19. GIL, Antonio. O Psicólogo e sua ideologia. IN: Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, nº 1, 1985.

20. HADDOCK, Lobo. Psicologia geral aplicada à administração. São Paulo, Ed. Atlas, 1972.
21. EIZIRIK, Marisa. Psicologia hoje: uma análise do que fazer psicológico. IN: Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, nº 1, 1988, p. 23.
22. GALVÃO, Ana e outros. O que faz o psicólogo organizacional em busca de um instrumento para rever sua formação. Salvador, UFBA, 1988. Mimeografado.
23. MALVEZZI, Sigmar. Formação e atuação em psicologia organizacional. Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, nº 1, 1986, p. 31.
24. FIGUEIREDO, Marco. Psicologia e trabalho: um ensaio sobre a prática do psicólogo no controle político da produção capitalista. São Paulo, UFSC, 1980. Dissertação de Mestrado, p. 31.
25. BANDEIRA, N. O ensino à distância: uma alternativa válida para o desenvolvimento dos recursos humanos. IN: XIX Seminário da ABT. Rio de Janeiro, ABT, 1997, p. 69.
26. SUPLAN. O desenvolvimento organizacional no ambiente empresarial brasileiro. RJ, Ministério da Agricultura, 1978.
27. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos. São Paulo, Ed. Atlas, 1983.
28. FONTES, Lauro. Manual do treinamento na empresa moderna. São Paulo, Ed. Atlas, 1980, p. 42.
29. LEMOS, J. Treinamento: despesa ou investimento? IN: Boletim técnico. São Paulo, nº 1, 1974.
30. MALVEZZI, Sigmar. A psicologia do trabalho e seu papel nas organizações. IN: Anais da XIII Reunião Anual de Psicologia de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, 1983.
31. GORZ, Andre e outros. Crítica da divisão do trabalho. São Paulo, Ed. Martins-Fontes, 1980, p. 98.
32. SAVIANE, Dermeval. Educação: do senso comum à consciência filosófica. São Paulo, Ed. Cortez, 1984.
33. Conselho Federal de Psicologia. Os Dilemas da Formação do Psicólogo. IN: Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, nº 1, 1989, p. 32.

10. BIBLIOGRAFIA

- AGUIAR, Maria. Psicologia aplicada à administração: uma introdução à psicologia organizacional. São Paulo, Ed. Atlas, 1981.
- ARGYRIS, Chris. Personalidade e organização: o conflito entre o sistema e o indivíduo. São Paulo, Ed. Atlas, 1983.
- BANDEIRA, N. O ensino à distância: uma alternativa válida para o desenvolvimento dos recursos humanos. IN: XIX Seminário da ABT. Rio de Janeiro, ABT, 1987.
- BASTOS, Antonio e outros. Pesquisa no contexto organizacional: o papel do psicólogo. Salvador, UFBA, 1989. Mimeografado.
- BLEBER, José. Temas de psicologia. São Paulo, Martins Fontes Editora, 1987.
- Psico-higiene e psicologia institucional. Porto Alegre, Ed. Artes Médicas, 1984.
- BORGES ANDRADE, Jairo. Por uma competência técnica e política no treinamento. IN: Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, nº 1, 1986.
- BRANDÃO, Carlos. O que é educação?. São Paulo, Ed. Brasiliense, 1981.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos. São Paulo, Ed. Atlas, 1983.
- CARVALHO, Anamélia. A escolha da profissão. IN: Quem é o psicólogo brasileiro?. SÃO PAULO, Edicon, 1988.
- CODO, Wanderley. A transformação do comportamento em mercadoria. São Paulo, PUC-SP, 1981. Dissertação de Doutorado. Mimeografado.
- O papel do psicólogo na organização industrial: notas sobre o lobo mau da psicologia. IN: Psicologia social: o homem em movimento. São Paulo, Ed. Brasiliense, 1985.
- COMISSÃO DE ENSINO DO CRP - 6ª REGIÃO. Análise dos currículos dos cursos de psicologia. SP, 1982. Mimeografado.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Os Dilemas da Formação do Psicólogo. IN: Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, nº 1, 1989.
- Quem é o psicólogo Brasileiro?. CFP, Edicon, 1988.
- DE FARIA, José. O autoritarismo nas organizações. Curitiba, Criter Edições-FAE, 1985.
- DEMO, Pedro. Metodologia científica em ciências sociais. São Paulo, Ed. Atlas, 1981.
- EIZIRIK, Marisa. Psicologia hoje: uma análise do que fazer psicológico. IN: Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, nº 1, 1988.
- FIGUEIREDO, Marco. Psicometria e seleção de pessoal. IN: Anais da XVIII Reunião Anual de Psicologia de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, 1988.
- Psicologia e trabalho. São Carlos, UFSC, 1980. Dissertação de Mestrado. Mimeografado.
- Psicologia e trabalho: um ensaio sobre a prática do psicólogo no controle político da produção

- capitalista. São Paulo, UFSC, 1980. Dissertação de Mestrado.
- FOGUEL, Sergio e SOUZA, Carlos. Desenvolvimento e deteorização organizacional. São Paulo, Ad. Atlas, 1985.
- FONTES, Lauro. Manual do treinamento na empresa moderna. São Paulo, Ed. Atlas, 1980.
- FREIRE e outros. O processo educativo segundo Paulo Freire e Pichon-Riviere. Rio de Janeiro, Ed. Petrópolis, 1987.
- FREIRE, Paulo. Educação como prática da liberdade. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1987.
- Educação e mudança. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1983.
- FURTER, Pierre. Educação permanente e desenvolvimento cultural. Rio de Janeiro, Ed. Vozes, 1980.
- GALVÃO, Ana e outros. O que faz o psicólogo organizacional em busca de um instrumento para rever sua formação. Salvador, UFBA, 1988. Mimeografado.
- GIL, Antonio. O Psicólogo e sua ideologia IN: Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, nº 1, 1985.
- GOMIDE, Paula. A formação acadêmica onde residem suas deficiências? IN: Quem é o psicólogo brasileiro? SÃO PAULO, Edicon, 1988.
- GORZ, Andre e outros. Crítica da divisão do trabalho. São Paulo, Ed. Martins-Fontes, 1980.
- GUIRADO, Marlene. Psicologia institucional. São Paulo, EPU, 1987.
- HADDOCK, Lobo. Psicologia geral aplicada à administração. São Paulo, Ed. Atlas, 1972.
- HERSEY, Paul e BLANCHARD, Kenneth. Psicologia para administradores de empresa. São Paulo, EPU, 1976.
- JAPIASSU, Hilton. Introdução à epistemologia da psicologia. Rio de Janeiro, Ed. Imago, 1982.
- JUREMA, Maria. A história da psicologia. IN: Cadernos de psicologia. UFMG, nº 2, 1985.
- KUENZER, Acácia. Pedagogia da fábrica: as relações de produção e educação do trabalhador. São Paulo, Ed. Cortez, 1986.
- Educação e trabalho no Brasil: o estado da questão. Brasília, INEP-REDUC, 1987. Mimeografado.
- LAKOMY, Ana Maria. Treinamento: processo de alienação do trabalho ou processo pedagógico de acesso, crítica e reconstrução do conhecimento socialmente produzido. UFPR, 1988. Trabalho apresentado na conclusão da disciplina Programas e Projetos de Treinamento do curso de Mestrado em Educação da UFPR.
- LANE, Silva e outros. Psicologia social: o homem em movimento. São Paulo, Ed. Brasiliense, 1985.
- LEMOS, J. Treinamento: despesa ou investimento? IN: Boletim técnico. São Paulo, nº 1, 1974.
- LOURENÇO FILHO, Manoel. A psicologia no Brasil nos últimos 25 anos. IN: Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada. Rio de Janeiro, nº 3, 1971.
- MADER, Rosa e MALHEIROS, Dirceu. Contribuição a uma análise de psicologia IN: Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, nº 2, 1987.

- MALVEZZI, Sigmar e outros. Formação profissional do psicólogo. IN. Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, Brasília, nº 2, 1984.
- MALVEZZI, Sigmar. O papel dos psicólogos profissionais de recursos humanos. São Paulo, FFCL-PUC, 1978. Dissertação de Doutorado. Mimeografada.
- A psicologia do trabalho e seu papel nas organizações. IN. Anais da XIII Reunião Anual de Psicologia de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, 1983.
- Formação e atuação em psicologia organizacional. Psicologia, Ciência e Profissão. CFP, nº 1, 1986.
- MARTINS, Onilza. A educação superior à distância no contexto da UNED-Espanha: uma alternativa para a democratização do saber. Curitiba, UFPR, 1990. Relatório de Pós-Doutorado. Mimeografado.
- MELLO, Sylvia. Psicologia e profissão em São Paulo. São Paulo, Ed. Átria, 1975.
- MERANI, Alberto. Psicologia e alienação. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1977.
- MOTTA, Fernando. Teoria das organizações: evolução e crítica. São Paulo, Ed. Pioneira, 1986.
- NEGREIROS, Tereza. A formação complementar: um labirinto profissional. IN. Quem é o psicólogo brasileiro? SÃO PAULO, Edicon, 1988.
- PAGÉS, Max e outros. O poder das organizações. São Paulo, Ed. Atlas, 1987.
- PAMPLONA, Marco. A questão escolar e a hegemonia como relação pedagógica. e GELPI, Ettore. Políticas y actividades de educación permanente. IN. MARTINS, Onilza. A educação superior à distância no contexto da UNED-Espanha: uma alternativa para a democratização do saber. Curitiba, UFPR., 1990. Relatório de Pós-Doutorado, pp. 09, 23.
- PAIVA, Vanilda e RATTNER, Henrique. Educação permanente e capitalismo tardio. São Paulo, Ed. Cortez, 1985.
- PATTO, Maria Helena. Psicologia e ideologia: uma introdução crítica à psicologia escolar. São Paulo, Ed. Quieroz, 1984.
- PESSOTTI, Isaias. Notas para uma história da psicologia brasileira. IN. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo, Edicon, 1980.
- PIMENTEL, A. Alguns aspectos do treinamento. RJ, FGV, 1966.
- SAVIANE, Dermeval. Educação, do senso comum à consciência filosófica. São Paulo, Ed. Cortez, 1984.
- SCHEIN, Edgar. Psicologia organizacional. PR, Ed. Prentice-Hall do Brasil Ltda., 1982.
- SHULTZ, Duane. História da psicologia moderna. SP, Ed. Cultrix, 1975.
- SUPLAN. O desenvolvimento organizacional no ambiente empresarial brasileiro. RJ, Ministério da Agricultura, 1978.
- TAMAYO, Alvaro. Psicologia social e organizacional. IN. Anais da XV Reunião Anual de Psicologia de Ribeirão Preto. Ribeirão Preto, 1985.

- TIFFIN, J. e McKORMICK, E. Psicologia industrial. São Paulo, Ed. Herder, 1969.
- VÁSQUEZ, Adolfo. Filosofia da práxis. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1977.
- XAVIER, Ivonete e outros. Quantos e quem somos. IN Quem é o psicólogo brasileiro? SÃO PAULO, Edicon, 1985.
- YAMAMOTO, Osvaldo. A crise e as alternativas da psicologia. São Paulo, Edicon, 1987.
- ZANELLI, José. Formação e atuação em psicologia organizacional. IN. Psicologia, ciência e profissão CFP, nº 1, 1986.